



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
VASA YRKESHÖGSKOLA  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Elina Rahkola

ESPANJALAISEN SAIRAANHOITAJAN  
KOTOUTUMINEN  
PERUSTERVEYDENHUOLLON  
TYÖYHTEISÖÖN JA  
ETELÄPOHJALAISEEN  
KULTTUURIIN

Ylempi AMK-tutkinto  
Sosiaali- ja terveysala  
2015

## TIIVISTELMÄ

Tekijä	Elina Rahkola
Opinnäytetyön nimi	Espanjalaisen sairaanhoitajan kotoutuminen perusterveydenhuollon työyhteisöön ja eteläpohjalaiseen kulttuuriin
Vuosi	2015
Kieli	suomi
Sivumäärä	83 + 3 liitettä
Ohjaaja	Ulla Isosaari

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata espanjalaisten sairaanhoitajien kokemuksia työskentelystä ja kotoutumisesta perusterveydenhuollon työyhteisöön sekä Eteläpohjalaiseen asuin ympäristöön ja kulttuuriin tuoden esiin keinoja, joiden avulla voidaan kotoutumisprosessia tukea ja kehittää. Tavoitteena oli tuottaa tietoa kotoutumiseen vaikuttavista tekijöistä ja tutkimuksesta saatujen tulosten avulla pohtia keinoja, joiden avulla voidaan tukea espanjalaisten sairaanhoitajien kotoutumisprosessia perusterveydenhuollon työyhteisöihin sekä Eteläpohjalaiseen asuin ympäristöön ja kulttuuriin.

Tutkimusote oli laadullinen ja aineistonkeruu toteutettiin puolistrukturoituina ryhmäteemahaastatteluina. Haastateltavina oli yhteensä seitsemän (n=7) espanjalaista sairaanhoitajaa, jotka työskentelivät haastatteluhetkellä perusterveydenhuollon työyhteisöissä Etelä-Pohjanmaalla. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisälönanalyysillä.

Tutkimustulosten mukaan kotoutumiseen vaikuttavia tekijöitä olivat lähtömaakoulutus, organisaation ja työyhteisön tuki, kielitaito, sosiaaliset suhteet, asuminen, eläminen ja vapaa-aika sekä työnkuva. Positiivisina koettiin organisaation tuki, asuinolosuhteet sekä runsas vapaa-aika. Sosiaalisia suhteita ylläpidettiin pääasiassa muiden espanjalaisten kanssa ja suomalaisia ystäviä työyhteisön ulkopuolelta kaivattiin. Työyhteisön tuki koettiin pääasiassa positiivisena, mutta negatiivisiakin kokemuksia oli. Työnkuvaan olivat tyytyväisimpiä ne, jotka saivat tehdä enemmän sairaanhoidollisia työtehtäviä. Kielitaidon puute sekä lähtömaakoulutuksessa saatu negatiivinen tieto suomalaisista ja suomalaisuudesta koettiin ikävänä. Lähtömaakoulutuksessa olisi toivottu enemmän tietoa uudesta kotikaupungista ja tulevasta työyhteisöstä sekä työnkuvasta ja LOVE-testistä.

---

Avainsanat	Ulkomainen työvoima, työperäinen maahanmuutto, kotoutuminen, työyhteisö, kulttuuri
------------	--

## ABSTRACT

Author	Elina Rahkola
Title	Social Integration of a Spanish Nurse into a Work Community in Primary Health Care and into Southern Ostrobothnian Culture
Year	2015
Language	Finnish
Pages	83 + 3 Appendices
Name of Supervisor	Ulla Isosaari

---

The purpose of this thesis was to describe the experiences of the Spanish nurses on working and social integration into a work community in primary health care and into the Southern Ostrobothnian residential environment and culture. The aim is to present methods that can be used to support and develop the process of social integration. The goal was to produce information about the factors affecting the integration and use the results to find ways to support the social integration of Spanish nurses into the work communities in primary health care and in Southern Ostrobothnian residential environment and culture.

The approach was qualitative and the data was collected with semi-structured group theme interviews. Seven (n=7) Spanish nurses were interviewed for the study. The nurses worked on the time of the interview in work communities within primary health care in Southern Ostrobothnia. The material was analyzed by inductive content analysis.

The results indicate that factors affecting social integration were the education received in the country of origin, the support from the organization and work community, language skills, social relationships, dwelling, spare time and the work description. The positive factors include support of the organisation, living conditions and the amount of free-time. Social relationships were mainly maintained with other Spaniards, there was a lack of and a desire to have Finnish friends. The support of the work community was mostly seen as a positive thing, but there were also some negative experiences. The most satisfied with the job description were those, who were allowed to carry out more nursing procedures and tasks. Negative things include a lack of language skills and the negative information about Finns and the Finnish lifestyle and culture received during the training in the country of origin. There was need for more information about the new home town, the future work community, about the work description and the LOVE-test.

---

Keywords	Foreign labour, work-related immigration, social integration, work community, culture
----------	---

## SISÄLLYS

### TIIVISTELMÄ

### ABSTRACT

1	JOHDANTO .....	8
1.1	Opinnäytetyön tausta .....	9
1.2	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävä .....	11
2	OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT .....	12
2.1	Työperäinen maahanmuutto .....	12
2.1.1	Ulkomaalainen työvoima .....	13
2.1.2	Adelante-projekti ulkomaalaisen työvoiman rekrytoijana .....	14
2.1.3	Etelä-Pohjanmaa työperäisen maahanmuuton tukijana .....	15
2.2	Kotoutuminen .....	16
2.2.1	INKA-kansainvälisyyskeskus kotoutumisen tukena .....	17
2.2.2	Kotoutuminen työyhteisöön .....	17
2.2.3	Monikulttuurisuus työyhteisössä .....	18
2.2.4	Monikulttuurisen työyhteisön johtaminen .....	20
2.3	Kulttuuri .....	20
2.3.1	Suomalaisen ja espanjalaisen kulttuurin eroavaisuuksia .....	21
2.3.2	Suomalaisen ja espanjalaisen hoitokulttuurin erot ja yhtäläisyydet .....	25
2.4	Perusterveydenhuolto .....	28
2.4.1	Terveyskeskuksen vuodeosasto .....	29
2.4.2	Tehostettu palveluasuminen .....	30
2.5	Aiheeseen liittyviä aikaisempia tutkimuksia .....	31
3	TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO .....	34
3.1	Tutkimuksen kohderyhmä .....	34
3.2	Tutkimuksen menetelmä ja aineiston keruu .....	34
3.3	Tutkimusaineiston analyysi .....	36
4	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	38
4.1	Kohderyhmän kuvaus .....	39
4.2	Lähtömaakoulutus .....	39
4.3	Organisaation tuki .....	41
4.4	Työyhteisön tuki .....	43

4.5 Kielitaito .....	46
4.6 Sosiaaliset suhteet .....	50
4.7 Asuminen, eläminen ja vapaa-aika .....	52
4.8 Työnkuva .....	55
4.9 Tulevaisuuden suunnitelmat .....	60
5 POHDINTA.....	62
5.1 Tulosten tarkastelu.....	62
5.1.1 Kotoutumiseen vaikuttavat tekijät .....	62
5.1.2 Kotoutumista tukevia kehittämis ehdotuksia .....	68
5.2 Johtopäätökset .....	73
5.3 Tutkimuksen eettisyys .....	75
5.3 Tutkimuksen luotettavuus .....	78
5.4 Pohdinta ja jatkotutkimushaasteet .....	81
LÄHTEET .....	84
LIITTEET	

**KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO**

**Taulukko 1.** Suomalaisen ja espanjalaisen kulttuurin eroja

**Taulukko 2.** Suomalaisen ja espanjalaisen sairaanhoitokulttuurin vertailua

<b>Kuvio 1.</b>	Työyhteisöön ja kulttuuriin kotoutumisen näkökulmat	s. 38
<b>Kuvio 2.</b>	Lähtömaakoulutus osana kotoutumisprosessia	s. 39
<b>Kuvio 3.</b>	Organisaation tuki osana kotoutumisprosessia	s. 42
<b>Kuvio 4.</b>	Työyhteisön tuki osana kotoutumisprosessia	s. 43
<b>Kuvio 5.</b>	Kielitaito osana kotoutumisprosessia	s. 46
<b>Kuvio 6.</b>	Sosiaaliset suhteet osana kotoutumisprosessia	s. 50
<b>Kuvio 7.</b>	Asuminen, eläminen ja vapaa-aika osana kotoutumis- prosessia	s. 52
<b>Kuvio 8.</b>	Työnkuva osana kotoutumisprosessia	s. 56

**LIITELUETTELO****LIITE 1.** Teemahaastattelurunko**LIITE 2.** Saatekirje**LIITE 3.** Esimerkki sisällön analyysistä

## 1 JOHDANTO

Eläkkeelle siirtyvien työntekijöiden määrä Suomessa on tällä hetkellä ja myös tulevaisuudessa suurempi kuin työmarkkinoille tulevien. Väestöennusteen mukaan työikäisen väestön määrä Suomessa pienenee vuoteen 2030 mennessä noin 66 prosentista 59 prosenttiin. (Ruotsalainen 2013.) Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutarpeen lisääntyminen väestön ikääntymisen myötä ja samaan aikaan työikäisen henkilöstön suuri poistuma suuren ikäluokan eläköitymisen myötä on haaste ammattitaitoisen työvoiman riittävydelle terveydenhuollossa (Parjanne 2004, 35).

Sairaanhoitajapula näkyy myös Etelä-Pohjanmaalla. Perusterveydenhuollossa sekä ikäihmisten palveluissa on sairaanhoitajien palkkaaminen työhön osoittautunut viime vuosina haasteelliseksi. (Lammela 2014 b.) Työvoiman rekrytoimisella ulkomailta voidaan helpottaa työvoiman saatavuutta. Koulutettujen ja ammattitaitoisten työntekijöiden rekrytointi on kuitenkin haasteellista, koska heitä rekrytoivat Suomen kanssa samaan aikaan myös monet muut maat. (Parjanne 2004, 36.) Siksi Etelä-Pohjanmaan perusterveydenhuollon organisaatiot ovat aloittaneet yhteistyöprojektin nimeltään Adelante, jonka avulla on rekrytoitu Espanjasta sairaanhoitajia Etelä-Pohjanmaalle töihin. (Lammela 2014 b.)

Espanjalaisten sairaanhoitajien sopeutuminen ja kotoutuminen Suomeen on ollut vaihtelevaa. Aiemmin Vaasaan ja Satakuntaan sijoittuneista espanjalaisista sairaanhoitajista useat ovat lähteneet pois Suomesta. Lähtemisen syiksi on arveltu Suomen kylmää ilmastoa, kielimuuria ja korkeita hintoja. Espanjalaiset sairaanhoitajat kuvaavat kuitenkin itse pettyneensä työkuvaan lähihoitajana. Heillä on ollut myös vaikeuksia sopeutua elinympäristöön pienillä paikkakunnilla. (Kurki ym. 2013, 6; Saarinen, Kollár, Mäki & Taimi 2013, 34.)

Sairaanhoitajien rekrytointi Espanjasta on mittava prosessi, joka haastaa työnantajat sekä kauas kotimaastaan, perheestään, ystävistään ja omasta kulttuurista lähtevät espanjalaiset sairaanhoitajat. Tämän opinnäytteen tavoitteena oli kehittää espanjalaisten sairaanhoitajien kotoutumisen tukemista Etelä-Pohjanmaalla sekä sopeutumisesta perusterveydenhuollon työhön, jotta heidän motivoituneisuutensa ja sitoutumisensa perusterveydenhuollon työhön ja organisaatioihin vahvistuisi.



### 1.1 Opinnäytetyön tausta

Etelä-Pohjanmaalla on vallinnut sairaanhoitajapula jo pitkään, koska olemme kaukana kasvukeskuksista ja työvoimaa on vaikea saada (Nuuttila 2014). Perusterveydenhuollon vuodeosastoille ja ikäihmisten palveluasumiseen on ollut haasteellista rekrytoida sairaanhoitajia Suomesta. Esimerkiksi LLKY:n työyksiköihin ei ole ollut työnhakijoita, vaikka sairaanhoitajan vakinaisia toimia on ollut avoimesti haettavana muun muassa työ- ja elinkeinoministeriön TE-palvelujen internet-sivustolla. Lisäksi sairaanhoitajia on yritetty rekrytoida osallistumalla Seinäjoen ammattikorkeakoulun järjestämiin rekrytoreihin, mutta ne eivät ole tuottaneet tulosta (Latomäki 2014.) Koska Suomesta ei sairaanhoitajia ole onnistuttu rekrytoimaan ja Espanjassa puolestaan sairaanhoitajien työllisyystilanne on ollut pitkään heikko, päätettiin aloittaa oma hanke, jonka avulla sairaanhoitajia lähdetäisiin rekrytoimaan Espanjasta Suomeen. Adelante-projekti perustettiin tavoitteena rekrytoinnin onnistuminen, koska rekrytointifirmat ovat kyllä tuoneet työntekijöitä Suomeen, mutta heidän täällä pysyvyydessä on ollut ongelmia (Nuuttila 2014.)

Ulkomaisten työvoiman rekrytointi on prosessi, johon liittyy monta vaihetta ja kysymystä, jotka työnantajan tulee ottaa huomioon rekrytoinnin onnistumiseksi. Huomioitavia seikkoja sekä harkittua päätöksentekoa edellyttäviä asioita ovat muun muassa mistä työvoimaa rekrytoidaan ja millainen lainsäädäntö rekrytointia ohjaa, miten varmistetaan työntekijän pätevyys, ammattitaito ja kielitaito, työnantajan rooli rekrytointiprosessissa, miten verkostoitua sekä kustannukset. (Kuntatyönantajat 2013.) Adelante-projektin tehtävänä oli hoitaa rekrytointiprosessi työnantajaorganisaatioiden puolesta sekä toimia yhdyshenkilönä työnantajien ja ulkomaalaisten työnhakijoiden välillä.

Adelante-projekti on Etelä-Pohjanmaalla perusterveydenhuollon organisaatioiden kesken aloitettu yhteistyöprojekti, jonka avulla sairaanhoitajia on rekrytoitu Espanjasta Suomeen (Lammela 2014 b.) Adelante-projektin avulla on Etelä-Pohjanmaalle rekrytoitu 22 espanjalaista sairaanhoitajaa. He työskentelevät Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän, JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän, Kuntayhtymä Kaksineuvoisen, Seinäjoen, Järvi-Pohjanmaan sekä Kuusiokuntien terveystyöntekijöiden perusterveydenhuollossa (Lammela 2014 a).

Aikaisemmin Suomeen rekrytoiduilla espanjalaisilla sairaanhoitajilla on ollut vaikeuksia sopeutua perusterveydenhuollon työyhteisöihin, koska he ovat kokeneet pettyneensä suomalaisen sairaanhoitajan työnkuvaan, joka poikkeaa suuresti espanjalaisen sairaanhoitajan työnkuvasta. Lisäksi haasteelliseksi on koettu sopeutuminen pienten paikkakuntien elinympäristöön. Siksi moni espanjalainen sairaanhoitaja onkin palannut takaisin kotimaahansa (Kurki ym. 2013, 6; Saarinen ym. 2013, 34.) Jotta Etelä-pohjanmaalle rekrytoidut espanjalaiset sairaanhoitajat voisivat kokea työnsä mielekkääksi perusterveydenhuollon työyksiköissä ja sopeutuisivat asumaan Etelä-Pohjanmaalla, on heidän kotoutumistaan uuteen työ- ja elinympäristöön tuettava. Jotta kotoutumista voidaan tukea, on ensin selvitettävä mitkä asiat vaikuttavat kotoutumiseen ja sen jälkeen mietittävä keinoja kotoutumisen tueksi.

Espanjalaisten sairaanhoitajien kokemuksia työskentelystä Suomessa on tutkittu vasta vähän. Kotoutumisesta Etelä-Pohjalaiseen perusterveydenhuollon työyhteisöön ja Etelä-Pohjalaiseen kulttuuriin ja asuinympäristöön ei löydy aikaisempia tutkimuksia. Valtakunnallisia selvityksiä ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä Suomessa on tehty, mutta niitä ei voi täysin yleistää koskemaan espanjalaisten sairaanhoitajien kokemuksia kotoutumisesta ja työskentelystä Etelä-Pohjanmaalla perusterveydenhuollossa, sillä Etelä-Pohjanmaan pienten kaupunkien ja kuntien asuinympäristöt ovat huomattavan erilaisia kuin isoissa kaupungeissa. Myös työskentely pienten kaupunkien ja kuntien terveyskeskusten vuodeosastoilla on erilaista kuin isoissa kaupungeissa, joissa on terveyskeskuspalvelut toimivat usein isommissa kaupunginsairaaloissa.

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän sekä JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän kanssa, haastatteleamalla organisaatioissa työskenteleviä espanjalaisia sairaanhoitajia.

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän (LLKY) jäsenkuntia ovat Kauha-joen kaupunki sekä Teuvan, Isojoen ja Karijoen kunnat. JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän (JIK ky) jäsenkuntia ovat Kurikan kaupunki sekä Ilmajoen ja Jalasjärven kunnat. Molempien liikelaitoskuntayhtymien perustehtävänä on tuottaa

sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä ympäristöterveydenhuollon, eläinlääkintähuollon ja ympäristönsuojelun palvelut yhteistoiminta-alueen asukkaille. (LLKY 2013; JIK ky 2013.)

## **1.2 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävä**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata espanjalaisten sairaanhoitajien kokemuksia työskentelystä ja kotoutumisesta perusterveydenhuollon työyhteisöön sekä kuvata kokemuksia kotoutumisesta Etelä-Pohjalaiseen asuin ympäristöön ja kulttuuriin tuoden esiin keinoja, joiden avulla voidaan kotoutumisprosessia tukea ja kehittää.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa kotoutumiseen vaikuttavista tekijöistä ja tutkimuksesta saatujen tulosten avulla pohtia keinoja, joiden avulla voidaan kehittää espanjalaisten sairaanhoitajien kotoutumista ja sen tukemista perusterveydenhuollon työyhteisöissä sekä kotoutumista Etelä-Pohjalaiseen asuin ympäristöön ja kulttuuriin.

Tutkimustehtävänä oli vastata kysymyksiin:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat espanjalaisten sairaanhoitajien kotoutumiseen perusterveydenhuollon työyhteisöön ja kotoutumiseen asuin ympäristöön ja kulttuuriin Etelä-Pohjanmaalle?
2. Miten espanjalaisten sairaanhoitajien kotoutumista perusterveydenhuollon työyhteisöön ja kotoutumista asuin ympäristöön sekä kulttuuriin Etelä-Pohjanmaalle, voitaisiin kehittää ja tukea?

## **2 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT**

Tämän opinnäytetyön teoreettiset lähtökohdat käsittävät keskeisten käsitteiden täsmentämisen sekä aiheeseen liittyvien aikaisempien tutkimusten tarkastelun. Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen keskeiset käsitteet ovat työperäinen maahanmuutto, kotoutuminen, työyhteisö, kulttuuri, perusterveydenhuolto sekä Etelä-Pohjanmaa.

### **2.1 Työperäinen maahanmuutto**

Työperäinen maahanmuutto tarkoittaa ulkomailta Suomen työmarkkinoille tulevaa, työllisyyttä ja työvoiman tarjontaa kasvattavaa työvoimaa. Työperäinen maahanmuutto muodostaa vain pienen osan koko maahanmuutosta. Suurin osa Suomeen maahanmuutosta tapahtuu perhesyiden, paluumuuton tai pakolaisuuden vuoksi. Suomessa työskentelee vakinaisesti maahan muuttaneita sekä tilapäisesti tai määraaikaisesti ulkomailta lähetettyjä tai vuokrattuja työntekijöitä, jotka eivät kuulu maan väestöön ja joita ei, käsitteellisestä tilapäisen työvoiman näkökulmasta, lueta mukaan työperäiseen maahanmuuttoon. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2012, 17–18.)

Suomessa maahanmuutto on alkanut vasta 1980-luvulla. Tuolloin ulkomaalaisten määrä väestöstä oli vielä alhainen. 1990-luvun alussa maahanmuutto alkoi nopeasti kasvaa ja ulkomaalaisten määrä kaksinkertaistui kymmenessä vuodessa. (Heikkilä & Peltonen 2002, 2.) Väestöliiton (2012) mukaan vuonna 2012 Suomessa asui ulkomaalla syntyneitä kansalaisia 285 471, joka on 5,2 % Suomen väestöstä. Tilastokeskuksen (2013 a) vuosina 1997–2012 toteuttaman rajahaastattelututkimuksen mukaan Suomessa työskenteli vuonna 2012 noin 58 900 henkilöä, jotka asuivat vakinaisesti muualla kuin Suomessa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2014 a) tilastojen mukaan vuoden 2011 lopulla työskenteli Suomen sosiaali- ja terveystalveluissa ulkomaalla syntyneitä kansalaisia 14 800, joka oli noin 4 % koko sosiaali- ja terveystalveluiden henkilöstöstä.

Sisäasiainministeriön (2013, 11) julkaiseman valtioneuvoston periaatepäätöksen maahanmuuton tulevaisuudesta 2020 strategian mukaan työmarkkinoilta eläköityvien työntekijöiden määrä on tulevina vuosina huomattavasti suurempi kuin työmarkkinoille tulevien työntekijöiden määrä. Eniten tämä näkyy sosiaali- ja terveysalan henkilöstössä. Maahanmuutto on yksi keino huoltosuhdeongelman ja työvoimapulan ratkaisemiseksi. Samaan aikaan kuitenkin globaali maiden välinen kilpailu osaavista työntekijöistä lisääntyy ja voidakseen menestyä kilpailussa on Suomen pystyttävä houkuttelemaan työntekijöitä Suomeen.

Ulkomailta rekrytoitujen työntekijöiden ei ole tarkoitus korvata Suomessa jo olevaa työvoimapotentiaalia, vaan tarkoituksena on täydentää sitä. Suomessa tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa niin maassa tilapäisesti työskenteleviä kuin pidemmäksi aikaa maahan jääviä työntekijöitäkin. Koska etenkin terveydenhuollon ammattilaisten pätevöittäminen ja kielen oppiminen vaatii mittavaa, pitkäjänteistä ja kallista prosessia, on pyrittävä huolehtimaan siitä, että maahan tulleet koulutetut henkilöt jäävät Suomeen. (Sisäasiainministeriö 2009, 8.)

### **2.1.1 Ulkomaalainen työvoima**

Ulkomaalaislain (L 30.4.2004/301) määritelmän mukaan ulkomaalainen on henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen. Euroopan unionin (EU) jäsenvaltion kansalainen on ulkomaalainen. Ulkomaalaisen maahantulo edellyttää voimassa olevan vaadittavan viisumin, oleskeluluvan tai työntekijän/elinkeinoharjoittajan oleskeluluvan. Oleskeluoikeus voidaan myöntää, kun ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu. Oleskeluoikeus katsotaan turvatuksi, jos henkilön maassa oleskelu kustannetaan tavanomaiseksi katsottavalla ansiotyöllä, eläkkeellä tai muista lähteistä saatavilla tuloilla niin, että hänen ei voida olettaa joutuvan toimeentulotuen varaan.

Kun ulkomaalainen EU:n tai Euroopan talousalueen (ETA) kansalainen tulee Suomeen töihin, rekisteröi hän oleskeluoikeutensa suomalaisen kotikuntansa poliisiaseamalla sekä tekee muuttoilmoituksen kotikunnan maistraatissa viikon sisällä muuttopäivästä. Lisäksi tehdään työnantajan kanssa työsopimus, avataan pankkitili sekä selvitetään verotusasiat ja tilataan verokortti. Verokorttia varten tarvitaan henkilötunnus, joka haetaan maistraatista. (TE-palvelut 2015.)

Vuonna 2011 Suomessa oli 41 467 ulkomaalaista työnhakijaa, jotka hakivat työtä TE-toimiston kautta. Heistä terveydenhuollon ja sosiaalialan työnhakijoita oli 2 587 henkilöä eli 6,2 %. (Sisäasiainministeriö 2012, 13.)

Tilastokeskus (2013 b) määrittelee työvoimaksi kaikki 15–74 vuotiaat henkilöt. Työvoimaan kuuluvat jaetaan työttömiin ja työllisiin. Työlliseen työvoimaan ei yleensä lasketa kuuluvaksi pelkästään kotitaloustyötä tekeviä henkilöitä, opiskelijoita, koululaisia eikä eläkeläisiä. Työlliseen työvoiman määritelmään voidaan laskea kuuluvaksi se osa väestöstä, joka osallistuu ansiotyöhön tai pyrkii siihen. (Kielitoimiston sanakirja 2015.) Tässä opinnäytetyössä käsite ulkomaalainen työvoima on rajattu tarkoittamaan Etelä-Pohjanmaalla työskenteleviä espanjalaisia sairaanhoitajia

### **2.1.2 Adelante-projekti ulkomaalaisen työvoiman rekrytoijana**

Adelante-projekti on vuonna 2013 alkanut Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hanke, jonka tavoitteena on rekrytoida espanjalaisia sekä muiden Euroopan maiden terveydenhuoltoalan ammattilaisia töihin Etelä-Pohjanmaalle. Rekrytointilaisuuksien järjestäjänä ja haastateltavien työntekijöiden etsijänä kohdemaissa toimii koko Euroopan laajuinen työnvälityspalvelu EURES. Suomessa EURES toimii TE-toimistoissa. (Leadership 2014, 22.) Adelante-projektin projektipäällikkönä toimii Johanna Lammela LLKY:stä. Projektissa on mukana Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä, Järvi-Pohjanmaan yhteistoiminta-alue, Kuusiokuntien terveyskuntayhtymä, Kuntayhtymä Kaksineuvoinen, JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä sekä Lapuan ja Seinäjoen kaupungit. Projektin toteutusaika on 1.11.2012–31.08.2015. (Eura 2007.)

Projektipäällikkö Lammelan (2014 b) mukaan Etelä-Pohjanmaalle on lokakuuhun 2014 mennessä rekrytoitu Adelante-projektin myötä 25 hoitoalan työntekijää Espanjasta. Heistä 22 on sairaanhoitajia, kaksi hammaslääkärinä ja yksi lääkäri. Rekrytoidut sairaanhoitajat työskentelevät Etelä-Pohjanmaan perusterveydenhuollon työyksiköissä. (Havula 2014.) Projektin kautta rekrytoituille työntekijöille on järjestetty lähtömaassa viiden kuukauden mittainen koulutus eli lähtömaakoulutus, joka sisältää suomen kielen opetusta, sekä perehdytystä suomalaiseen kulttuuriin ja

Suomen terveydenhuoltoon. (Eura 2007). Integroitumista tuetaan työyhteisössä ta-  
pahtuvan perehdytyksen, kotouttamispalveluiden sekä suomen kielen opetuksen  
avulla. (Lammela 2014, b)

### **2.1.3 Etelä-Pohjanmaa työperäisen maahanmuuton tukijana**

Läntisessä Suomessa sijaitseva Etelä-Pohjanmaa on 18 kunnasta muodostuva, 194  
000 asukkaan maakunta, jonka keskuskaupunkina toimii Seinäjoki. Etelä-Pohjan-  
maan maakuntaan kuuluu Seinäjoen-, Kuusiokuntien-, Järvisseudun- ja Suupohjan  
seutukunnat, jotka muodostuvat 18 kunnasta tai kaupungista. Nämä kunnat/kaupun-  
git ovat Alajärvi, Alavus, Evijärvi, Ilmajoki, Isojoki, Jalasjärvi, Karijoki, Kauha-  
joki, Kauhava, Kuortane, Kurikka, Lappajärvi, Lapua, Seinäjoki, Soini, Teuva,  
Vimpeli ja Ähtäri. (Etelä-Pohjanmaan liitto 2014 a.)

Etelä-Pohjanmaa on tunnettu yrittäjyydestä, joka on keskittynyt elintarviketalous-,  
metalli- ja teknologiateollisuuteen sekä puuteollisuuteen. Eteläpohjalaiselle maise-  
malle tunnusomaisia ovat tasaiset ja lakeat peltoaukiot, joita halkovat runsaslukui-  
set ja vuolaat joet. Eteläpohjalaiset ihmiset puolestaan tunnetaan suorapuheisina,  
ahkerina, vakavina, rohkeina ja oikeudenmukaisina ihmisinä. (Etelä-Pohjanmaan  
liitto 2014 a.)

Vuonna 2014 Etelä-Pohjanmaalla asui yli 2 700 ulkomaalaista henkilöä. Etelä-Poh-  
janmaalle muuttavat ulkomaalaiset henkilöt ovat tyypillisesti työperäisiä maahan-  
muuttajia, opiskelijoita tai suomalaisen puolisoita. Etelä-Pohjanmaalla on aktiivi-  
sesti pyritty tukemaan maahanmuuttajien kotoutumista ja pysyvyyttä. Vuonna 2009  
julkaistun Etelä-Pohjanmaan kansainvälistymisen toimintaohjelmassa määritellään  
maahanmuutto- ja kotoutumistyöryhmän tavoitteiksi tukea ja edistää maahanmuut-  
tajien kotoutumista sekä työllistymistä Etelä-Pohjanmaalla niin, että maakunnan ul-  
komaalaiset henkilöt kotoutuvat pysyviksi asukkaiksi tarjoamalla heille tarvittavat  
palvelut sekä ottamalla heidät yhteisön aktiiviksi jäseniksi. Tavoitteeseen pääse-  
miseksi lähes kaikki Etelä-Pohjanmaan kunnat ovat nimenneet maahanmuuttajayh-  
dyshenkilöt ja kotouttamisohjelmia on päivitetty. Lisäksi Etelä-Pohjanmaalla toimii  
kolme kansainvälisyyskeskusta, Seinäjoen- ja Suupohjan kansainvälisyyskeskukset

sekä Kauhavan, Lapuan ja Lappajärven yhteiset maahanmuuttopalvelut. (Etelä-Pohjanmaan liitto 2014 b, 7;33–35.)

## 2.2 Kotoutuminen

Kotoutuminen Suomeen tarkoittaa sitä, että maahanmuuttaja sopeutuu suomalaiseen yhteiskuntaan ja omaksuu uusia tietoja, taitoja ja toimintatapoja, jotka auttavat häntä osallistumaan aktiivisesti suomalaiseen elämänmenoon. Kotoutumisen tavoitteena on, että maahanmuuttaja saa suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä elämiseksi tarvittavia tietoja ja taitoja. Kielitaito ja tieto suomalaisesta yhteiskunnasta ovat kotoutumisen tärkeitä edellytyksiä. Samanaikaisesti tuetaan maahanmuuttajan mahdollisuuksia oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen. Viranomaisten ja muiden tahojen toimintaa kotoutumisen tukemiseksi kutsutaan kotouttamiseksi. (Sisäministeriö 2014; Työ- ja elinkeinoministeriö 2014; L 30.12.2010/1386.)

Toiset maahanmuuttajat kotoutuvat helposti ja nopeasti, toiset tarvitsevat sopeutumiseen enemmän aikaa ja tukipalveluita eli kotouttamistoimia. (Sisäministeriö 2014.) Maahanmuuttajalla on inhimillinen tarve löytää paikkansa yhteiskunnassa, jossa hän asuu. Nykypäivän jatkuvasti muuttuvassa elinympäristössä kotoutumisen tunnetta ei tule pitää itsestään selvyytenä. Monelle maahanmuuttajalle uusi asuinmaa, ympäristö ja kulttuuri ovat outoja ja vieraita. On tärkeää antaa heille mahdollisuus kotoutumiseen ja yhteiskuntaan sopeutumiseen. (Saukkonen 2014, 41–47.)

Kotoutuminen on vastavuoroinen muuttumisen prosessi, jossa muun muassa suomalainen yhteiskunta muuttuu väestön monimuotoistumisen myötä ja maahanmuuttaja puolestaan hankkii suomalaisessa yhteiskunnassa elämiseen ja työelämässä toimimiseen tarvittavia tietoja ja taitoja. Kotoutumisprosessiin liittyy aina molemminpuolisia oikeuksia ja velvollisuuksia. Yhteiskunnan tulee tarjota maahanmuuttajalle riittävät mahdollisuudet kotoutumiseen ja aktiiviseen osallistumiseen. Maahanmuuttajan oma motivaatio, sitoutuminen ja aktiivisuus oman tilanteensa ja kotoutumisensa edistämiseksi ovat merkittäviä. Molempien osapuolten on huolehdittava keskinäisen rakentavan vuoropuhelun ylläpitämisestä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015 a.)



### **2.2.1 INKA-kansainvälisyyskeskus kotoutumisen tukena**

Kotouttaminen on maahanmuuttajien kotoutumisen edistämistä ja tukemista, johon pyritään viranomaisten ja muiden tahojen tarjoamien kotoutumista edistävien ja tukkevien palveluiden avulla. Kunnalla tai kunnilla yhdessä tulee olla laadittuna kunnanvaltuuston hyväksymä kotouttamisohjelma, jota noudatetaan maahanmuuttajien kotoutumisen tukemiseksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015 b.)

Etelä-Pohjanmaalla, Suupohjan elinkeinotoimen kuntayhtymän (SEK) eli Kauha-joen, Isojoen, Karijoen ja Teuvan alueella sekä Kurikassa on maahanmuuttajien sekä heidän perheidensä tueksi perustettu kansainvälisyyskeskus INKA, joka on maahanmuuton ja kotouttamisen asiantuntija-apua tarjoava keskus. INKA tukee maahanmuuttajia sopeutumisessa elämiseen ja toimimiseen osana uuden kotimaan yhteiskuntaa, vuonna 2012 laaditun kotouttamisohjelman mukaisesti. INKA auttaa myös työntekijöitä, joilla on ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä tai jotka mahdollisesti suunnittelevat työvoiman rekrytointia ulkomailta. (Suupohjan elinkeinotoimen kuntayhtymä 2014.)

### **2.2.2 Kotoutuminen työyhteisöön**

Kotoutuminen työyhteisöön on vuorovaikutuksellinen prosessi, jossa työntekijä toimii työyhteisössä yhdessä toisten työntekijöiden kanssa. Työyhteisöön kotoutumisen onnistumiseksi on vastavuoroisesti hyvä muistaa, ettei suomalainen tapa toimia ole ainoa oikea eikä erilaisesta kulttuurista tulevan työntekijän työtä koskevat erilaiset kulttuuriset toimintatavat myöskään ole aina oikea tapa toimia. Erilaisista toimintatavoista voi muodostua voimavara tai niistä voi muodostua este työelämässä toimimiselle. Sopeutuminen erilaisiin toimintatapoihin tarkoittaa, että työntekijä unohtaa oman tapansa toimia (Katisko 2011, 158).

Terveystieteiden ammattilaisten keskeistä on hyvä kielitaito, joka auttaa työssä pärjäämisessä sekä työyhteisössä ja maassa viihtymisessä. Kielitaidon lisäksi huomio tulee kiinnittää niin uusien työntekijöiden kuin työyhteisöjenkin perehdyttämiseen. Monikulttuurisen terveystieteiden työyhteisön kehittäminen edistää ulkomailta

tulleiden työntekijöiden viihtymistä, vähentää syrjintää, ennakkoluuloja ja työturvallisuusriskejä. Lisäksi monikulttuurisuuteen perehdytetty työyhteisö kykenee paremmin hyväksymään ja ottamaan käyttöön kaikkien työntekijöiden osaamisen. (Sisäasiainministeriö 2009, 9.)

Heyerin, Stewartin ja Thorpin (1999) mukaan työyhteisö määritellään usein tarkoitamaan työpaikalla työskenteleviä ihmisiä ja heidän välisiä suhteitaan sekä vuorovaikutusta. (Asp 2010, 23.) Colliander, Ruoppila ja Härkönen (2009) toteavat, että ihmisten erilaisuus työyhteisössä tuo eroja tapaan suhtautua erilaisiin tilanteisiin. Vaikka kaikilla työyhteisön jäsenillä on sama tieto ja kokemus asiasta, vaihtelee tapa reagoida asioihin ihmisten erilaisuuden vuoksi. Työyhteisön kulttuuri, työntekijän kulttuuri, oma elämänhistoria ja omat kokemukset vaikuttavat kaikkeen työyhteisössä tapahtuvaan kokemukseen. (Partinen 2011, 10.)

Jokaisella työyhteisöllä on oma vakiintunut tapansa elää ja toimia, joka ankkuroituu osaksi organisaatiokulttuuria. Työyhteisön elämäntapa ja toiminta ovat riippuvaisia toisistaan. Työntekijöiden ja esimiehen toiminta, arvot ja asenteet ovat ratkaisevia työyhteisön toimintatapojen muotoutumiseksi, joka näkyy esimerkiksi suhtautumisena asiakkaisiin ja työtovereihin. (Seppänen-Järvelä 2009, 33.)

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta annetun lain (L 20.1.2006/44) mukaan työpaikka on yhteistoiminnan kannalta tarkoituksenmukainen kokonaisuus, johon vaikuttaa työpaikalla tehtävä työ ja toiminnan laajuus sekä toimipisteessä olevien työntekijöiden määrä. Yhteistoimintatyöpaikka eli työyhteisö voi koostua yhdestä tai useammasta toimintayksiköstä. Tässä opinnäytetyössä työyhteisö tarkoittaa samassa perusterveydenhuollon työyksikössä työskentelevää henkilökuntaa.

### **2.2.3 Monikulttuurisuus työyhteisössä**

Vitikainen (2014) toteaa monikulttuurisuuden tarkoitettavan nyky-yhteiskunnassa vallitsevaa kulttuurista monimuotoisuutta ja kulttuurisesti monimuotoisen yhteiskunnan sisältävän useita kulttuurisesti, uskonnollisesti ja maailmankatsomuksellisesti toisistaan eräviä ryhmiä, jotka jakavat yhdessä julkisen tilan.

Monikulttuurisuus on lisääntynyt nyky-yhteiskunnassa ihmisten liikkumisen lisääntyessä eri puolille maailmaa. Ihmiset liikkuvat useista eri syistä, kuten työ, opiskelu, matkailu, sodat ja katastrofit. Maahanmuuton lisääntyessä eri kulttuurit kohtaavat, toisessa maassa eri kulttuurissa syntyneiden henkilöiden muuttaessa uuteen kotimaahan ja uuteen kulttuuriin. Kun eri kulttuurit kohtaavat, aletaan erilaisia toimintatapoja ja käytäntöjä soveltamaan, mikä tarkoittaa kulttuurienvälisen sopeutumisprosessin kehittymistä. (Pietilä 2010, 19.)

Ulkomaalaisten määrä Suomessa on edelleen vähäinen verrattuna muihin Pohjoismaihin ja useimpiin Euroopan maihin. Kuitenkin Suomi on tänä päivänä monikulttuurisempi kuin koskaan aikaisemmin. Monikulttuurisuus vaikuttaa ikärakenteeseen myönteisesti, sillä Suomeen muuttavat ulkomaalaiset ovat pääosin nuoria aikuisia ja useat heistä perustavat myös perheen Suomessa. Näin myös työikäisten henkilöiden määrä Suomessa voi lisääntyä. (Sisäasiainministeriö 2013, 6–7.)

Maahanmuuttajan tullessa Suomeen työhön hän tuo työvoiman lisäksi työyhteisöön mukanaan oman kulttuurinsa ja alkuperänsä, jotka voivat olla suomalaisen kulttuuristaan omaaville vieraita. Myös suomalaisten omat kulttuuriin perustuvat tavat ja käytännöt työyhteisössä voivat tuntua muualta tulleelle vieraalta. Oikein johdettuna työyhteisö voi hyötyä monikulttuurisesta henkilöstöstä monella tavalla. Erialaisten kulttuurien kohdatessa monet aikaisemmin itsestään selvyytenä pidetyt asiat voivat kyseenalaistua, mikä avartaa näkökulmia oikein kohdattuna. Työskentely monikulttuurisessa työyhteisössä voi opettaa myös tasa-arvoista suhtautumista kollegoihin, esimiehiin ja alaisiin. Onnistuessaan se tutustuttaa myös suunnitelmalliseen, järjestelmälliseen ja perinpohjaiseen toimintaan. (Yli-Kaitala, Toivanen, Bergbom, Airila & Väänänen 2013, 11–13.)

Joskus monikulttuurisuus luo myös jännitteitä työyhteisössä. Usein työntekijät arvioivat muita omien kulttuuristen, sosiaalisten ja henkilökohtaisten ominaisuuksiensa pohjalta. Omat näkemykset eivät aina ole yhteneviä muiden näkemysten kanssa ja se voi aiheuttaa kitkaa. Tällaisissa tilanteissa taustalla voi olla väärinkäsitys, joka johtuu siitä, että toisen osapuolen tulkintojen ja toimintojen odotetaan liiaksi olevan samanlaisia kuin omamme. (Yli-Kaitala ym. 2013, 13–14.)

Onnistunut vuorovaikutus monikulttuurisessa työyhteisössä edellyttää, että työntekijät ymmärtävät eritaustaisen työntekijän tapaa viestiä, toimia ja tulkita tilanteita. Ymmärrys kehittyy monimuotoisessa ympäristössä toimimisen myötä ja se edellyttää silmien avautumista myös oman kulttuurin tavoille. (Yli-Kaitala ym. 2013, 15.)

#### **2.2.4 Monikulttuurisen työyhteisön johtaminen**

Esimiehen tehtävänä on toimia esimerkkinä työyhteisössä, jossa on työntekijöitä eri kulttuureista. Esimiehen on huomioitava kulttuuritaustaan liittyvät kysymykset ja pyrittävä ennaltaehkäisemään niistä mahdollisesti aiheutuvat jännitteet. Samaan aikaan esimiehen on kiinnitettävä huomiota siihen, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti yksilöinä eikä ryhmänsä edustajina. (Yli-Kaitala ym. 2013, 20.)

Monikulttuurisessa työympäristössä työskentelevälle esimiehelle tiivis kommunikointi sidosryhmien ja henkilöstön kanssa on ehdottoman tärkeää. Sen varaan rakennetaan yhteisymmärrys ja keskinäinen luottamus. Henkilöstön on omin silmin nähtävä ja kuultava esimiehen puuttuvan tasa-arvoisesti ongelmatilanteisiin ja epäoikeudenmukaisuuksiin. Esimiehen käyttäytymistä, sanomisia ja puhetyyliä sekä tervehtimistä ja katseita seurataan tarkasti. Sanattomalla viestinnällä, ilmeillä ja eleillä on hyvin vahva merkitys silloin, kun yhteinen äidinkieli puuttuu. (Lahti 2008, 119–120.)

Esimiehen tulee tukea maahanmuuttajan sopeutumista työyhteisöön huolehtimalla, että hän saa kunnollisen perehdytyksen. Esimiehen ja työntekijän välinen vuorovaikutus ja säännöllinen palaute ovat tärkeitä toisesta kulttuurista tulevan työntekijän aloittaessa uudessa työssä. Myös työyhteisön perehdytys monikulttuurisuuteen ja työntekijöiden rohkaisu tutustua toisiinsa on esimiehen tehtävä ja se auttaa murtaamaan ennakkoluuloja. (Yli-Kaitala ym. 2008, 25;55.)

### **2.3 Kulttuuri**

Unescon yleismaailmallisen julistuksen (2010) mukaan kulttuurin muoto on erilaista eri aikoina ja eri paikoissa. Kulttuurin moninaisuus näkyy ihmiskunnan eri

ryhmien ja yhteiskunnan ainutlaatuisuudessa. Kulttuurinen moninaisuus on välttämätöntä ihmiskunnalle vuorovaikutuksen, uudistusten ja luovuuden lähteenä. Kyse on ihmiskunnan yhteisestä perinnöstä, joka pitää tunnistaa ja jota pitää vahvistaa nykypolven ja tulevien sukupolvien parhaaksi.

Salminen ja Poutanen (1998) toteavat, että kulttuuri ymmärretään usein tietyn kansakunnan tai ryhmän toimintatapoina tai toimintojen tuotteina. Kansakunta määritellään etnisesti ryhmäksi ihmisiä, joita yhdistää kieli, rotuominaisuudet, uskonto ja yhteisen historian tuottama yhteenkuuluvuus. (Lehtinen 2009, 9.) Suomalainen ja espanjalainen kulttuuri eroavat toisistaan muun muassa äidinkielen, uskonnon, etnisen ulkonäön ja luonteen, tapojen ja ruokailutottumusten, vapaa-ajan vieton sekä työskentelytapojen suhteen.

### **2.3.1 Suomalaisen ja espanjalaisen kulttuurin eroavaisuuksia**

Suomen perustuslain (L 11.6.1999/731) mukaisesti Suomen kansalliskielet ovat suomi ja ruotsi. Lisäksi saamelaisilla alkuperäiskansana sekä romaneilla ja muilla ryhmillä on oikeus ylläpitää ja kehittää omaa kieltään ja kulttuuriaan. Espanjassa puhutaan pääosin espanjan kieltä. Se kuuluu romaanisiin kieliin, jotka ovat latinasta kehittyneitä indoeurooppalaisia kieliä. Espanjan kielen lisäksi virallisia kieliä Espanjassa ovat katalaani, galego ja baski. (Siltanen 2012, 81.)

Suomalaisista suurin osa on kristittyjä. Noin 78 % suomen väestöstä kuuluu evankelis-luterilaiseen kirkkoon. Ortodoksiseen kirkkoon kuuluu noin 1 % väestöstä. Muita uskonnollisia yhdyskuntia Suomessa ovat muun muassa Islamilainen yhdyskunta, Jehovan todistajat, Suomen vapaakirkko, Katolinen kirkko Suomessa ja Suomen adventtikirkko. (Infopankki 2014.) Espanjassa valtauskonto on kristinusko, katoliseen kirkkoon kuuluu noin 94 % väestöstä. Kristinuskon lisäksi Espanjassa merkittäviä uskontoja ovat islaminusko sekä juutalaisuus. (Suonsyrjä 2015.)

Perinteisesti suomalaiset ihmiset kuvataan pellavahiuksisiksi ja harmaa- tai sinisilmäisiksi. (Kemiläinen 1993, 360.) Suomalaista luonteenlaatua kuvastavia piirteitä ovat ahkeruus, tunnollisuus, vaatimattomuus, hiljaisuus, rehellisyys, täsmällisyys, ujous ja varautuneisuus sekä yksinäisyys. (Taramaa 2005, 33; Lehtinen 2009, 57;

Nurmi, Ulriksson & Ekola 2015.) Espanjalaiset ihmiset eroavat ulkonäöltään suomalaisesta. Yleisen stereotypian mukaan espanjalaiset ovat tummia, temperamenttisia, intohimoisia ja ulospäin suuntautuneita. Näin onkin yleisesti Etelä-Espanjassa. Pohjois-Espanjassa kaikki eivät ole tummia, persoonaltaan he ovat maltillisempia ja pidättyvämpiä. (Siltanen 2012, 131.)

Suomalainen ihminen on suora ja rehellinen eivätkä suomalaiset aloita helposti keskustelua vieraan ihmisen kanssa. Suomalaiset tuntevat olonsa hankalaksi uusissa tilanteissa, uusien ihmisten kanssa ja siksi ystävyssuhteiden luominen vie aikaa. Kun ystävyys on muodostunut, siitä pidetään kiinni. Suomalaiset eivät mielellään näytä tunteitaan. (Infopankki 2014; Nurmi ym. 2015.) Espanjalaiset puolestaan ovat valtaosin välittömiä, avoimia, rentoja, iloisia, sympaattisia ja elämänmyönteisiä. He osaavat olla kohteliaita ja avuliaita eivätkä ota stressiä pikkuasioista. Espanjalaisella ihmisellä on terve itsetunto, kanssakäymisissä muiden kanssa kontakti otetaan rohkeasti ja siinä välittyy aito kiinnostus keskustelukumppania kohtaan. Tervehdykset ovat reippaita, tuttuja syleilläään poskisuudelmin. Espanjalaiset ovat kovia puhumaan, ujo espanjalainen on harvinaisuus. (Siltanen 2012, 131.)

Suomalaiset syövät perinteisesti kaksi pääateriaa päivässä, lounas syödään noin kello 11.00–12.00 ja päivällinen syödään noin kello 16.00–17.00. (Reinivuo 2004; Kulmala 2010, 49.) Tyypillisiä suomalaisia arkiruokia ovat peruna ja liha- tai makkarakastike, laatikkoruokat kuten silakka-, makaroni- ja perunalaatikko sekä keittoruokat esimerkiksi liha-, kesä- ja hernekeitto (Kulmala 2014, 49.) Perinteisiä erityisyyksiä ovat nuotiomakkara, lihan ja kalan savustaminen, tippaleipä, mämmi, viili ja salmiakki. Ruokajuomana suositaan maitoa. (Hänninen, Färm & Eriksson 2015; Ruokatieto 2015.) Espanjassa ruokailuajat rytmittyvät aamupalasta illalliseen huomattavasti myöhemmäksi kuin Suomessa. Lounas nautitaan kello 13–14 iltapäivällä ja päivällinen usein vasta iltakymmeneltä. Tyypillisiä espanjalaisia ruokia ovat kylmät keitot, tapakset,ilmakuivattu kinkku, mereneläväpaella. Ruokapöydässä on ehdottoman tärkeää olla leipää. Valkosipuli ja oliiviöljy ovat ohittamattomia raaka-aineita espanjalaisessa ruoanlaitossa. Ruokajuomana on viini, yleensä punaviini. (Siltanen 2012, 103–111.)

Suomalaiset arvostavat perheen ja ystävien kanssa vietettyä aikaa, mutta myös yksin vietettyä aikaa pidetään tärkeänä. (Myllyniemi 2009, 30.) Espanjalaisille yksinolo ei ole toivottua eivätkä espanjalaiset ymmärrä ihmistä, joka haluaa asua tiiviin yhteisön ulkopuolella. (Siltanen 2012, 131.) Vauhkosen (2010, 32) mukaan suomalaisten vapaa-aika kuluu pääosin kotitöihin, television katseluun, tietokoneella oleiluun sekä ulkoiluun ja liikuntaan. Suomalaista kansaa yhdistää perinteisesti saunominen. Myös luonnossa liikkumista, elämistä ja siellä selviytymistä pidetään tärkeinä taitoina. (Nurmi ym. 2015.) Espanjalaiset rakastavat vapaa-ajallaan juhlien viettämistä ja niitä onkin usein. Juhliin paneudutaan antaumuksella, espanjalainen asenne on, että esimerkiksi urheilutapahtuma ei ole vain urheilua, vaan siinä on myös fiestan ainekset. Valtakunnallisten juhlapäivien lisäksi Espanjassa järjestetään vuosittain tuhansia fiestoja ja karnevaaleja. Juhlapäivään liittyy usein näyttävä kulkue esimerkiksi loppiaisena ja pääsiäisenä sekä varsinkin karnevaaleissa. Osallistujamäärät juhlissa ovat suuria. (Siltanen 2012, 127.)

Suomalaisessa työkuultuurissa arvostetaan oma-aloitteisuutta, rehellisyyttä ja täsmällisyyttä. Kaikki työntekijät ovat tasa-arvoisia keskenään ja esimiehiä sinutellaan. Suomalaista työyhteisössä korostuu matala hierarkia. (Työterveyslaitos 2014.) Lainmukainen työaika on keskimäärin 8 tuntia päivässä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 19.) Arkeen sijoittuva työ suoritetaan yleensä kello 6.00–18.00 välillä. (Härmä & Nupponen 2002, 87.) Espanjalaisten suhde työntekoon poikkeaa suomalaisesta työmoraalista. (Siltanen 2013, 135.) Asenteet työtä kohtaan kuitenkin vaihtelevat Espanjassa alueittain. Pohjois-Espanjassa ollaan hyvin täsmällisiä, työmoraali on korkea ja työskentelytavat ovat lähellä eurooppalaista. Etelä-Espanjassa näkyy jonkin verran rento mañana-kulttuuri eli asiat eivät aina välttämättä tapahdu saman päivän aikana. (Lehtinen 2009, 57.) Espanjassa tavallinen työpäivä kestää aamu 9-10:stä ilta 19:sta ja se sisältää noin kahden tunnin iltapäivätauon. (Siltanen 2012, 133.) Varsinaista siestaa ei espanjalaisessa työelämässä vietetä. Ainoastaan Etelä-Espanjan pienissä kaupungeissa siestaa viettää nukkumalla pieni osa väestöstä, joka koostuu pääosin vanhuksista. (Lehtinen 2009, 57; Siltanen 2012, 132.)

Espanjalaisessa työelämässä on hyvin selkeät hierakkiset tasot ja työntekijöiden on tiedettävä, mille hierarkiatasolle he kuuluvat. Käskyt tulevat ylhäältä alaspäin, ei

toisinpäin. (Lehtinen 2009, 57.) Liike-elämässä asiat hoituvat hyvin tuttujen kesken ja usein asioita edistetään henkilösuhteisiin perustuvien verkostojen avulla, jolloin referensseillä eli viittauksilla näihin suhteisiin on suuri merkitys liikesuhteita luottaessa. (Siltanen 2012, 135.) Seuraavassa taulukossa (taulukko 1.) tarkastellaan suomalaisen ja espanjalaisen kulttuurin eroavaisuuksia yhteenvetona teoriasta.

**Taulukko 1.** suomalaisen ja espanjalaisen kulttuurin eroja.

KULTTUURINEN PIIRRE	SUOMALAINEN KULTTUURI	ESPAÑJALAINEN KULTTUURI
<b>Kansalliskielet</b>	*suomen kieli *ruotsin kieli *saame ja romanikieli	*espanjan kieli *katalaani, galego ja baski
<b>Uskonto</b>	*78 % evankelisluterilaisuus *22 % muut uskonnot	*94 % Katolinen kirkko *6 % muut uskonnot
<b>Etniset piirteet</b>	*vaaleahkot, pellavahiukset *harmaat tai siniset silmät	*eteläespanjalaiset; tummia ja ruskeasilmäisiä *pohjoisespanjalaiset vaaleampia
<b>Luonteenpiirteet</b>	*ahkeruus, tunnollisuus, vaatimattomuus, hiljaisuus, rehellisyys, täsmällisyys, ujous, varautuneisuus, yksinäisyys, suoruus ja rehellisyys	*välittömyys, avoimuus, rentous, iloisuus, sympaattisuus, elämänmyönteisyys ja kohteliaisuus *eteläespanjalaiset temperamenttisia, intohimoisia ja ulospäin suuntautuneita *pohjoisespanjalaiset maltillisempia, pidättyvämpiä
<b>Ruokailukulttuuri</b>	*lounas kello 11.00–12.00 *päivällinen kello 16.00–17.00	*lounas kello 13.00–14.00 *päivällinen klo 22.00 ->
<b>Arkiruokia</b>	*peruna ja kastike *laatikkoruoat *keittoruoat	*kylmät keitot *tapakset *mereneläväpaella.
<b>Vapaa-ajan vietto</b>	*kotityöt *ulkouilu, luonto ja liikunta *sauna	*rakastavat juhlia *vuosittain tuhansia fiestoja ja karnevaaleja
<b>Työkulttuuri</b>	*oma-aloitteisuus, rehellisyys ja täsmällisyys *matala hierarkia *kaikki työntekijät ovat tasarvoisia *työaika kello 6.00–18.00	*pohjoisespanjalaiset täsmällisiä, korkea työmoraali *eteläespanjassa näkyy hieman rento mañana-kulttuuri *selkeät hierakettiset tasot *käskyt tulevat ylhäältä alaspäin *työaika kello 9.00–19.00



### 2.3.2 Suomalaisen ja espanjalaisen hoitokulttuurin erot ja yhtäläisyydet

Espanjalainen sairaanhoito on hierakisempaa kuin suomalainen. Sairaalassa työntekijät erotellaan ammattikunnittain erivärisiin työasuihin. Esimerkiksi Benalmánedan Xanit-sairaalassa sairaanhoitajat pukeutuvat valkoisiin työasuihin, lähihoitajat vihertäviin ja laitoshuoltajat sinisiin asuihin. (Pakarinen 2014.) Suomalaisissa sairaaloissa ei eroteta työntekijöitä työasuilla, vaan kaikki ammattiryhmät pukeutuvat samanlaisiin työasuihin. Espanjassa myös työtehtävät on jaettu hierakisesti ammattikunnittain. Lähihoitajat jakavat ruuan, petaavat sängyt, auttavat pesuissa ja mittaavat lämmöt. Kaiken muun tekee sairaanhoitaja. Hierakisuus näkyy myös raportoinnissa, sillä sairaanhoitajat pitävät oman raporttinsa ja lähihoitajat omansa. (Pakarinen 2014.) Suomessa sairaanhoitajat osallistuvat myös perushoittoon ja lähihoitajat puolestaan tekevät hoidollisia toimenpiteitä. Raportit pidetään sairaanhoitajille ja lähihoitajille yhteisesti.

Espanjalaisessa latinokulttuurissa on tärkeitä arvoja, jotka tulee huomioida hoitosuhteen aikana. Hoitosuhteessa korostuu ystävällisyys ja kohteliaisuus. Henkilökohtaisen yhteyden luominen on tärkeää ja se voidaan saavuttaa kysymällä potilaasta ja hänen perheestään. Fyysinen läheisyys on myös tärkeää. Potilaan ikä tulee huomioida ja varsinkin vanhempia potilaita tulee kunnioittaa. Fyysisissä tutkimuksissa ja kontakteissa olisi hyvä, jos lääkäri tai sairaanhoitaja olisi samaa sukupuolta kuin potilas. Hoitosuhteessa tulee toimia siten, että ensin kuunnellaan potilaan käsitys ongelmasta, sitten selitetään lääketieteellinen ongelma ja keskustellaan mahdollisista eroista ja yhtäläisyyksistä hoitajan ja potilaan näkökulmissa. Hoitoympäristö pyritään luomaan vieraanvaraiseksi ja lämpimäksi. (Jucket 2013.)

Suomalaisen hoitokulttuurin keskeisiä piirteitä ovat asiallisuus, suvaitsevaisuus ja avunanto, joiden pohjalta voidaan luoda positiivinen yhteistyösuhde ja jossa hoidettava voi luottaa hoitajaansa asiantuntijana. (Salminen & Hanses 1994.) Saarenpään (2000) mukaan hyvä käytös ja potilaan kunnioittaminen ovat hoitosuhteen keskeisiä kulmakiviä, joiden myötä potilas voi kokea saavansa hyvää hoitoa. Potilasta on kunnioitettava, hänen kanssaan on keskusteltava ja potilasta tulee hoitaa yhteisymmärryksessä hänen kanssaan. (Poikkimäki 2004, 5.)

Sairaanhoitajan opinnot Espanjalaisessa yliopistossa kestävät kolme vuotta. Ne sisältävät perusopintojen lisäksi lääketieteen, hoitotyön, käyttäytymistieteen sekä kansanterveyden opinnot. Perusopintojen jälkeen tulevat erikoistumisopinnot, jotka kestävät yhdestä kahteen vuotta. Erikoistumisaloina ovat synnytys- ja naistentautien-, lasten-, geriatrian-, mielenterveyden- ja erikoissairaanhoidon hoitotyö sekä kättilön, terveydenhoitajan ja hoitotyön johtajan suuntautumisvaihtoehdot. Valmistuttuaan sairaanhoitajaksi ja ennen töiden aloittamista on sairaanhoitajan oltava rekisteröitynä College of Nurses-rekisteriin. (Nurses in Spain 2015, 3-6.)

Suomalaisessa ammattikorkeakoulussa suoritettavat sairaanhoitajan (AMK) opinnot kestävät 3½ vuotta. Opinnot sisältävät hoitotieteen lääketieteen ja farmakologian opintoja sekä muiden terveystieteiden ja käyttäytymisteiden hallintaa niin, että sitä pystyy soveltamaan käytännön tilanteisiin. Sairaanhoitajaopintojen jälkeen voi opintoja jatkaa ½ vuotta, jolloin voi valmistua terveydenhoitajaksi tai ensihoitajaksi. Kättilöksi valmistuminen vaatii vuoden lisäopintoja. Perusopintojen jälkeen voi suorittaa jatkotutkinnon eli ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon. Lisäksi yliopistossa voi suorittaa terveystieteiden kandidaatin tai maisterin tutkinnon. (Sairaanhoitajaliitto 2015.) Valmistuttuaan sairaanhoitajaksi ja ennen töiden aloittamista on rekisteröidyttävä Valviran ylläpitämän valtakunnalliseen terveydenhuollon ammattihenkilörekisteriin, Terhikkiin. (Valvira 2015.)

Kolmivuorotyössä työajat poikkeavat vain hieman suomalaisista työajoista. Espanjalaisessa sairaalassa aamuvuoro on kello 08.00–15.00, iltavuoro kello 13.00–22.00 ja yövuoro kello 22.00–08.00. Työvuorolistat suunnitellaan kerralla puoleksi vuodeksi tai jopa vuodeksi eteenpäin. Työvuoroja saavat hoitajat vaihtaa vapaasti keskenään eikä heidän tarvitse kysyä esimieheltä lupaa. (Colomer López 2015.) Suomalaisessa kolmivuorotyössä aamuvuoro on yleensä kello 07.00–15.00, iltavuoro noin kello 14.00–21.30 ja yövuoro noin kello 21.15–07.15. Työvuorolistat suunnitellaan kolmeksi tai kuudeksi viikoksi kerralla. Työvuoroja ei saa vaihtaa ilman esimiehen lupaa.

Kurjen ja Suorsan (2013, 40) opinnäytetyössä espanjalaiset sairaanhoitajat kuvaavat suomalaisen sairaanhoitajan työnkuvan hyvin erilaiseksi kuin espanjalaisen sairaanhoitajan työnkuvan. Oleellisin ero työnkuissa liittyy potilaan perushoittoon.

Suomessa sairaanhoitaja osallistuu perushoittoon, kun taas Espanjassa perushoito ei kuulu sairaanhoitajan työnkuvaan. Espanjalaisilla sairaanhoitajilla on hyvät hoitotekniset taidot. Esimerkiksi laajat haavanhoidot, arterianäytteiden otto ja haavojen sulkeminen kuuluu Espanjassa sairaanhoitajan työhön. Espanjalaisten sairaanhoitajien mukaan Suomessa sairaanhoitaja joutuu omassa työssään tukeutumaan enemmän lääkäriin kuin Espanjassa. Seuraavassa taulukossa (taulukko 2.) vertaillaan suomalaista ja espanjalaista sairaanhoitokulttuuria yhteenvetona teorian pohjalta.

**Taulukko 2.** Suomalaisen ja espanjalaisen sairaanhoitokulttuurin vertailua.

TOIMINTA-TAPA	SUOMALAINEN HOITO-KULTTUURI	ESPANJALAINEN HOITO-KULTTUURI
<b>Työasu</b>	*kaikki työyhteisössä pukeutuvat samanlaisiin työasuihin	*työntekijät erotellaan ammattikunnittain erivärisiin työasuihin
<b>Työnkuva</b>	*sairaanhoitajat osallistuvat perushoittoon *lähihoitajat tekevät hoidollisia toimenpiteitä *sairaanhoitaja tukeutuu enemmän lääkäriin	*sairaanhoitajat eivät osallistu perushoittoon *lähihoitajat tekevät vain perushoitoa *sairaanhoitajilla on hyvät hoitotekniset taidot
<b>Raportointi</b>	*Raportit pidetään sairaanhoitajille ja lähihoitajille yhteisesti	*sairaanhoitajat pitävät oman raporttinsa ja lähihoitajat omansa
<b>Hoitosuhde</b>	*hoitokulttuurin keskeisiä piirteitä; asiallisuus, suvaitsevaisuus ja avunanto *potilasta kunnioitetaan ja hänen kanssaan keskustellaan *potilasta hoidetaan yhteisymmärryksessä hänen kanssaan	*hoitosuhteessa korostuu; ystävällisyys ja kohteliaisuus *potilaan kanssa keskustellaan ja kysytään hänen perheestään *fyysinen läheisyys tärkeää *vanhempia potilaita kunnioitetaan
<b>Sairaanhoitajakoulutus</b>	*sairaanhoitajan (AMK) opinnot kestävät 3½ vuotta *opinnot sisältävät hoitotieteen lääketieteen ja farmakologian opintoja, muita terveystieteitä ja käyttäytymisteitä *lisäopinnot ½-1 vuotta; voi valmistua terveydenhoitajaksi tai ensihoitajaksi tai kättilöksi *lisäksi voi suorittaa terveystieteiden kandidaatin tai maisterin tutkinnon *valmistuttua on rekisteröidyttävä terveydenhuollon ammattihenkilörekisteriin, Terhikkiin.	*sairaanhoitajaopinnot kestävät kolme vuotta *opinnot sisältävät lääketieteen, hoitotyön, käyttäytymistieteen sekä kansanterveyden opinnot *erikoistumisopinnot 1-2 vuotta ovat synnytys- ja naistentautien-, lasten-, geriatrian-, mielenterveyden- ja erikoissairanhoidon hoitotyö sekä kättilön, terveydenhoitajan ja hoitotyön johtajan suuntautumisvaihtoehdot *valmistuttua on rekisteröidyttävä College of Nurses-rekisteriin

## 2.4 Perusterveydenhuolto

Terveystenhuolto jaetaan perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon välille. Perusterveydenhuolto muodostaa Suomen terveysjärjestelmän perustan ja se on yleisesti kaikkien saatavilla. Erikoissairaanhoidossa kohteena on potilaan elimessä tai elinjärjestelmässä oleva ongelma. (Mattila 2005.)

Perusterveydenhuollon palveluita tarjoavat kuntien ylläpitämät terveyskeskukset, työterveyshuollot sekä yksityiset lääkäriasemat. Perusterveydenhuollon palveluja väestölle ovat muun muassa kunnan asukkaiden sairaanhoito, hammashuolto kouluterveydenhuolto, työterveyshuolto, terveysneuvonta, seulonta ja joukkotarkastukset sekä kiireellinen avosairaanhoito. Näkyvin osa kunnan asukkaiden sairaanhoidosta on terveyskeskusten toiminta, joka käsittää lääkärin ja sairaanhoitajan vastaanoton, päivystyksen, kuntoutuksen, kotisairaanhoidon sekä hoidon terveyskeskuksen vuodeosastolla. Lisäksi terveyskeskuksissa otetaan ja tutkitaan laboratori-onäytteitä sekä tehdään röntgentutkimuksia. (Mattila 2005.)

Vanhusikäluokkien lisääntyminen on asettanut perusterveydenhuollolle laadullisia ja määrällisiä vaatimuksia. Niinpä kotona asumisen turvaamiseen, kotihoidon saatavuuteen sekä terveydenhuollon ja sosiaalihuollon saumattoman yhteistyön kehittämiseen on panostettu yhä enemmän (Mattila 2005).

Sosiaali- ja terveysministeriön (2014) laatiman toimenpidesuunnitelman mukaisesti ikäihmisten laitoshoidon eli perusterveydenhuollon terveyskeskusten tarjoamaa vuodeosastohoidon vähennetään suunnitelmallisesti osastoimintoja purkamalla ja muuttamalla sitä enenevässä määrin sosiaalihuoltolain palvelujen piiriin kuuluvaksi tehostetuksi palveluasumiseksi.

Tässä opinnäytetyössä perusterveydenhuollon yksiköillä tarkoitetaan terveydenhuollon palveluihin kuuluvia terveyskeskusten vuodeosastoja sekä sosiaalipalveluiden julkisen sektorin piiriin kuuluvia ikäihmisten tehostetun palveluasumisen yksiköitä eli palvelukoteja.

### 2.4.1 Terveyskeskuksen vuodeosasto

Terveyskeskusten vuodeosastohoito on laitoshoidtoa. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus avohoidon ja laitoshoidon perusteista (L 1507/2007) määrittelee potilaan hoidon laitoshoidoksi aina, kun se järjestetty sairaalan tai terveyskeskuksen vuodeosastolla. Terveyskeskusten vuodeosastot on tarkoitettu sairaalahoidtoa tarvitseville.

LLKY:ssä terveyskeskuksen vuodeosastohoitoa tarjoaa kolme yksikköä, Akuuttiosasto ja Hoivaosasto Kauhajoelle sekä Kuntoutusosasto Teuvalla. Yhteensä LLKY:ssä on kolme vuodeosastoa ja potilaspaikkoja näissä on yhteensä 98 (LLKY 2013.) JIK ky:ssä terveyskeskuksen vuodeosastohoitoa tarjoaa Kurikan Akuuttiosasto ja Kuntoutusosasto, Jalasjärven Akuuttiosasto ja Kuntoutusosasto, Ilmajoen Akuuttiosasto ja Kuntoutusosaston sekä Jurvan Akuutti/Kuntoutusosasto. JIK ky:ssä vuodeosastohoitoa tarjoaa 7 työyksikköä ja näissä on yhteensä 119 potilaspaikkaa. (JIK ky 2013.)

Terveystenhuoltolain (L 30.12.2010/1326) mukaisesti kunnan velvollisuus on huolehtia, että terveydenhuollon palveluiden tuottamiseksi on käytettävissä asianmukaiset toimitilat ja toimintavälineet. Sairaalahoitoa tarjoavien terveyskeskusten vuodeosastojen toimintayksiköiden johtamisessa on oltava moniammatillista asiantuntemusta laadukkaan sekä turvallisen hoidon takaamiseksi sekä kehittämiseksi. Lisäksi terveydenhuollosta vastaavaa terveydenhuollon ammattihenkilöstöä on oltava käytettävissä riittävästi ja henkilöstön määrän sekä rakenteen on vastattava alueen väestön terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen sekä terveydenhuollon palvelujen tarvetta.

Terveyskeskusten vuodeosastoilla keskeiset potilaan hoitotyötä tekevät ammattiryhmät ovat sairaanhoitajat ja lähihoitajat. Lääketieteellisestä hoidosta vastaa lääkäri. Heidän lisäksi vuodeosastoilla työskentelee laitoshuoltajia, osastonsihteereitä sekä osastonhoitaja. Muita potilaan hoitoa täydentäviä palveluja terveyskeskuksen vuodeosastolla ovat laboratorio-, röntgen- sekä fysioterapiapalvelut. Potilashoitoa terveyskeskuksen vuodeosastolla avustavia palveluja ovat muun muassa terveyskeskuskeittiö, lääkekeskus sekä keskusvarasto (Kilpeläinen 2010, 14).

**Sairaanhoitajan** rooli potilashoidossa on ammatillisen hoidon toteuttaminen toimimalla itsenäisenä hoitotyön asiantuntijana sekä lääkärin ohjeidenmukaisen lääketieteellisen hoidon toteuttajana. Sairaanhoitajan tulee myös osallistua hoitotyön kehittämiseen, tehdä yhteistyötä muiden sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kanssa sekä tuoda hoitotyön asiantuntemusta yhteiskunnalliseen päätöksentekoon ja keskusteluun. Sairaanhoitajalla on päävastuu potilaan kokonaishoidon suunnittelusta, hoitotyön vaikuttavuuden seurannasta ja arvioinnista. Työssä korostuu lääkeshoidon toteuttaminen ja tutkimusten tilaaminen ja sekä tutkimustulosten seuranta. (Kilpeläinen 2010, 4;14.)

**Lähihoitajan** työn tavoitteet ja sisältö ovat pitkälle samankaltaiset kuin sairaanhoitajan. Lähihoitajan työssä korostuu ihmisen sosiaalisen hyvinvoinnin tukeminen, terveyden edistäminen ja sairauksien hoitaminen. Lähihoitajan vastuu hoitotyössä keskittyy perushoidolliseen hoitamiseen, kuten avustamiseen ruokailussa, peseytymisen ja pukeutumisen avustaminen sekä erilaisten hoitotoimenpiteiden tekeminen, kuten katetrointi ja haavanhoidot. Moniammatillisessa työyhteisössä korostuu hyvä ja saumaton yhteistyö eri ammattiryhmien kanssa. (Kilpeläinen 2010, 4.)

#### **2.4.2 Tehostettu palveluasuminen**

Tehostettu palveluasuminen kuuluu laitoshuollon piiriin. Laitoshuolto tarkoittaa hoidon, ylläpidon ja kuntouttavan toiminnan järjestämistä jatkuvaa hoitoa tarjoavassa sosiaalihuollon toimintayksikössä. Laitoshuoltoa tarjotaan erityistä huolenpitoa tarvitsevalle henkilölle, jolla ei ole tarve sairaalahoitoon, mutta, joka ei selviä kotona ja joka tarvitsee sellaista apua, hoitoa ja huolenpitoa, jota ei voida tarkoituksenmukaisesti järjestää sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen, kuten kotipalvelun, turvin hänen omassa kodissaan. (L 17.9.1982/710; L 1507/2007.)

Tehostettu palveluasuminen on tarkoitettu paljon apua, hoivaa ja valvontaa tarvitseville henkilöille. Tehostetun palveluasumisen yksiköissä asukkailla on oma huone tai asunto ja yhteisiä tiloja esimerkiksi ruokailua ja seurustelua varten. Hoitohenkilökuntaa on paikalla ympäri vuorokauden. Tehostetussa palveluasumisessa asukkaat asuvat pääosin vakinaisesti vuokralla omissa asunnoissaan. Tehostetussa

palveluasumisessa voi olla vakinaisten asukaspaikkojen lisäksi intervallihoitoa tarjoavia tilapäisiä asiakaspaikkoja (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011).

Sosiaalihuollon palveluihin kuuluvassa laitoshoidossa olevien ikäihmisten ja kehitysvammaisten määrä on viime vuosina laskenut ja laskee edelleen. Syynä määrän laskuun on palvelurakennemuutosten myötä tapahtuva laitoshoidon purkaminen muuttamalla sitä tehostetuksi palveluasumiseksi. Vuoden 2013 lopussa Suomessa oli vanhainkotihoitossa 11 920 asukasta, mikä on 12,3 % vähemmän kuin vuonna 2012. Myös pitkäaikaishoito terveyskeskusten vuodeosastoilla väheni noin 20 % edelliseen vuoteen verrattuna. Ikäihmisten ympärivuorokautisen palveluasumisen eli tehostetun palveluasumisen asiakasmäärä nousi puolestaan 8 % edellisvuoteen verrattuna. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014 b.)

LLKY:ssä vakinaista tehostettua palveluasumista tarjoaa Kauhajoella Sanssin palvelukoti ja Asuulikoti, Isojoella Koivukartano, Teuvalla Lehtiharju ja Henriikkakoti sekä Karijoella Saliininkoti. (LLKY 2013.) JIK ky:ssä tehostettua palveluasumista tarjoaa Kurikassa Kotoplassi Toimela ja Justiina, Jurvassa Reininkulma, Ilmajoella Kotokartano, Lepola, Lintula ja Päivölä sekä Niittykoti 1 ja 2 sekä Jalasjärvellä Pentinlamminkoti ja Toiska. (JIK ky 2013)

## **2.5 Aiheeseen liittyviä aikaisempia tutkimuksia**

Espanjalaisten sairaanhoitajien kotoutumisesta suomalaiseen perusterveydenhuollon työyhteisöön ja eteläpohjaiseen kulttuuriin ei löydy aikaisempia kansainvälisiä tutkimuksia. Aikaisempina tutkimuksina, löytyi hankeraportteja, pro gradu tutkielmia sekä AMK-perustutkinnon opinnäytetöitä. Koska validia tieteellistä tutkimustietoa espanjalaisten sairaanhoitajien kotoutumisesta, oli saatavilla vain AMK-perustutkinnon opinnäytetöinä, käytettiin sellaista aineistoa opinnäytetyössä harkiten. Kriteerinä AMK-perustutkinnon opinnäytetyön käyttämiselle aineistona oli validiteetti, luotettavuus ja oikein tehdyt päätelmät. Opinnäytetyöntekijä tarkasteli huolellisesti aineistona käytetyt AMK-perustutkinnon opinnäytetyöt ja totesi niiden olevan hyvin perusteellisesti tehtyjä ja omaan tutkimusaiheeseensa hyvin kohdennettuja, lähdeaineisto oli tieteellistä ja aikaisempiin tutkimuksiin perustuvaa sekä johtopäätökset tutkimuksista oli tehty huolellisesti ja oikein.

Saarisen ym. (2013) opinpolut maasta maahan hankeen raportin mukaan espanjalaisille sairaanhoitajille ei tarjottu riittävästi tietoa tulevasta työpaikasta, työtehtävistä, etenemismahdollisuuksista eikä työehdoista. Riittävästi tietoa ei annettu myöskään lähihoitajan ja sairaanhoitajan toimenkuvien eroista Suomessa ja Espanjassa. Lisäksi puutteita koettiin tiedotuksessa eri prosesseista, jotka liittyvät Suomeen työhön tuloon ja asumisesta. Kielen opiskelu koettiin haastavaksi. Vastaanotto Suomessa koettiin lämpimäksi ja ihmiset Suomessa ystävällisiksi ja avuliaiksi. Asukkaat, omaiset ja työyhteisö ottivat espanjalaiset sairaanhoitajat hyvin vastaan. Työyhteisöön kuuluminen koettiin tärkeäksi. Oma perhettä ja läheisiä ikävöitiin, mutta oma asenne ja muiden espanjalaisten sairaanhoitajien ryhmän tuki helpotti kotoutumista. Vaikeuksia oli sopeutua elinympäristöön pienillä paikkakunnilla. Pettymyksiä aiheutti myös, että he eivät ole voineet toimia sairaanhoitajan tehtävissä odottamallaan tavalla.

Kurjen ja Suorsan (2013) opinnäytetyön mukaan espanjalaiset sairaanhoitajat haikeluivat Suomeen töihin Espanjan korkean nuorisotyöttömyyden, seikkailunhalun ja uusien kokemusten perässä. Suomessa perusterveydenhuollossa työskentelevät espanjalaiset sairaanhoitajat olivat tyytymättömiä työhön, koska heidän työnkuvansa oli perushoitoa ja hoitotyön ulkopuolisia tehtäviä. Tutkijoiden mielestä se kuva, jonka espanjalaiset sairaanhoitajat lähtömaakoulutuksessa saivat suomalaisen sairaanhoitajan työstä, ei vastannut todellisuutta. Puutteita koettiin muun muassa Valvira-prosessiin, alkukustannuksiin, työehtoihin, Suomessa asumiseen ja LOVE-tenttiin liittyvässä tiedottamisessa. Suomen kielen opiskelu koettiin haasteelliseksi, mutta lähtömaan kielikoulutus koettiin onnistuneeksi. Vastaanottavien työyksiköiden mentoritoiminta ja perehdytys koettiin osin puutteelliseksi. Sopeutumista vaikeutti kielimuuri, mutta työyhteisöltä ja työkavereilta koettiin saadun tukea. Kieli-aidon puute on vaikeuttanut kotoutumista, mutta oman kulttuuriryhmän välinen yhteydenpito on helpottanut sitä.

Pentinmäen (2014) mukaan maahanmuuttajasairaanhoitajat kokivat itsensä yksinäisiksi. He toivoivat saavansa ystäviä mutta suomalaisiin oli vaikea tutustua. Ihmissuhteita pidettiin tärkeänä niin vapaa-aikana kuin työyhteisössäkin. Työelämään



perehdytys oli hyvää silloin, kun perehdytykseen oli nimetty mentori. Työkavereiden luottamuksen saavuttamista ja positiivista palautetta pidettiin tärkeinä. Maahanmuuttajasairaanhoitajat arvostivat omaa ja suomalaisten sairaanhoitajien ammattitaitoa. Suomalaiseen kulttuuriin sopeutumiseen asennoiduttiin positiivisesti. Sopeutumista vahvisti kielitaidon kehittyminen. Maahanmuuttajasairaanhoitajia kohdeltiin työkavereiden ja esimiesten taholta pääosin hyvin, mutta myös rasismia esiintyi. Negatiivisina asioina koettiin lisäksi työsuhteen jatkumisen epävarmuus, syksyn pimeys sekä se, että suomalaiset sairaanhoitajat eivät hyväksyneet maahanmuuttajasairaanhoitajien pyrkimyksiä kehittää hoitotyötä oman kotimaan hoitokulttuurin mukaisesti.

Baumgartner (2012) toteaa tutkimuksessaan, että ulkomaalaisten hoitajien oma asenne vaikutti sopeutumiseen suomalaisessa terveydenhuollossa työskentelyyn. Sopeutumista ja kielitaidon karttumista heikensi, jos ulkomaalainen työntekijä oli luonteeltaan ujo ja epävarma. Kielitaidolla koettiin olevan suuri positiivinen merkitys sopeutumisessa Suomeen ja työyhteisöön. Kulttuurierot vaikuttivat hoitajien asenteisiin. Jos ulkomaalaisen hoitajan oma kulttuuri oli lähellä suomalaista kulttuuria, oli sopeutuminen suomalaiseen hoitotyön kulttuuriin helpompaa. Työhön ja esimiehiin oltiin pääosin tyytyväisiä, vaikka jonkinlaista syrjintää ja rasismia koettiinkin. Yleensä suomalaisia työtovereita ja esimiehiä pidettiin avuliaina. Ulkomaalaiset sairaanhoitajat pitivät uralla etenemismahdollisuuksia huonoina ja sen vuoksi haasteita riittämättöminä. Mentoritoimintaa pidettiin hyvänä, mutta se ei ollut käytössä kaikissa yksiköissä.

Godsonin (2014) mukaan kaikilla tutkimukseen osallistuneilla ulkomaalaisilla sairaanhoitajilla Suomessa oli ongelmia liittyen työyhteisöön tai työhön. Ongelmina kuvattiin kielimuuri, viestinnän ja tiedonkulun ongelmat, kulttuurilliset haasteet, mentorointi, työmäärään ja työnkuvaan liittyvät, potilassuhteisiin sekä erimielisyyksiin kollegoiden kanssa liittyvät sekä johdon motivaation puute. Tutkimukseen osallistuneet ulkomaalaiset sairaanhoitajat totesivat kielen ongelmien vaikeuttavan päivittäistä toimintaa ja työskentelyä.

### **3 TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO**

Tässä luvussa käydään läpi tutkimusote, tutkimuksen kohderyhmä ja kriteerit, joiden perusteella tutkittavat valittiin, tutkimuksen menetelmä ja aineiston keruu sekä haastattelun toteutus. Lisäksi tarkastellaan teemahaastattelua tiedonkeruumenetelmänä ja esitetään aineiston analyysimenetelmät.

#### **3.1 Tutkimuksen kohderyhmä**

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Etelä-pohjanmaalla perusterveydenhuollossa työskentelevät espanjalaiset sairaanhoitajat. Tutkimusaineiston hankintamenetelmäksi valikoitui harkinnanvarainen otos eli tutkittavat valittiin tutkijan asettamien kriteereiden perusteella (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Kriteereinä olivat, että tutkittavat ovat Adelante-projektin rekrytoimia, Etelä-Pohjanmaalla perusterveydenhuollossa työskenteleviä, toimeksiantajaorganisaatioissa työsuhteessa olevia espanjalaisia sairaanhoitajia.

Tutkimuslupa saatiin Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymältä ja JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymältä. Tutkimus tehtiin yhteistyössä heidän kanssaan. Tutkimusaineisto on kerätty teemahaastattelulla. Haastattelut toteutettiin toukokuussa 2014 ja tammikuussa 2015. Haastateltavat tavoitettiin ja haastatteluajoista sovittiin lähiesimiesten välityksellä.

#### **3.2 Tutkimuksen menetelmä ja aineiston keruu**

Opinnäytetyön tieteenfilosofisena perustana toimii hermeneuttinen lähestymistapa. Hermeneuttisessa tutkimusotteessa tavoitteena on saada tietoa, jossa kuuluu tutkittavien ääni ja juuri heidän tapansa tulkita todellisuutta ja luoda merkityksiä ilmiöille. Hermeneuttinen tutkimus edellyttää vahvaa sitoutumista tutkittavien näkökulmaan. Lähestymistapa korostaa jokaisen ihmisen ainutlaatuista kokonaisuutta, joka kohtaa yhteiskunnan erilaiset ilmiöt omasta elämismaailmastaan ja elämänhistoriastaan käsin. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 97.) Hermeneuttinen tutkimusote sopi hyvin tutkimuksen lähestymistavaksi, koska opinnäytetyön tekijä oli ollut alusta asti lähiesimiehenä seuraamassa tutkittavien kotoutumista perusterveydenhuoltoon ja Etelä-pohjanmaalle ja oli hyvin sitoutunut

ja motivoinut tutkimaan sekä kehittämään asioita tukittavien henkilöiden näkökulmasta. Jokaista tutkittavaa tarkasteltiin tutkimuksessa yksilönä huomioiden jokaisen henkilön omat henkilökohtaiset arvot, näkemykset sekä jokaisen oman henkilökohtaisen elämänhistorian.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, joka on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa. Aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa. Laadullisessa tutkimuksessa kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti. Tutkittavia asioita käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 155.) Tutkimusaineisto hankittiin luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa haastattelemalla tukittavia heti työpäivän jälkeen. Haastattelut tapahtuivat työpaikalla, rauhallisessa tilassa ja haastateltavilla oli vielä työasut päällään. Näin voitiin varmistaa, että heillä oli vielä sairaanhoitajan rooli tuoreena yllään, kun he haastattelut antoivat. Tutkimuksen kohdejoukoksi valittiin toimeksiantajaorganisaatioiden rekrytoidut espanjalaiset sairaanhoitajat.

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna, jolloin haastattelu tapahtui lomaketta apuna käyttäen. Kysymyslomakkeeseen laadittiin teema-alueet, joita täydennettiin tarkentavilla kysymyksillä (liite 1.) Tarkentavia kysymyksiä oli paljon, koska toisen haastattelun suoritti eri henkilö kuin opinnäytetyön tekijä ja tarkentavien kysymysten avulla voitiin varmistaa, että aineistoa saatiin niihin näkökulmiin, jotka olivat opinnäytetyön tutkimustehtävien mukaisia. Tarkentavia kysymyksiä esitettiin myös haastattelun aikana (ks. Hirsjärvi ym. 2004, 197). Haastattelut nauhoitettiin ja ne purettiin kirjalliseen muotoon.

Tutkimusaineisto hankittiin haastattelemalla seitsemän Etelä-Pohjanmaalla perusterveydenhuollossa työskentelevää espanjalaista sairaanhoitajaa. Haastattelun etuna on, että haastattelutilanteessa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavien kanssa. Haastattelu valittiin tutkimusaineiston hankkimiskeinoksi, koska tutkittaville haluttiin antaa mahdollisuus tuoda esiin itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti (ks. Hirsjärvi ym. 2004, 194). Haastatelluille kerrottiin tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja tavoitteista sekä luottamuksellisuudesta ja osallistumisen vapaaehtoisuudesta kirjallisesti ja suullisesti (liite 2.)

Haastattelut toteutettiin ryhmähaastatteluna. Kuten Lehtinen (2009) toteaa tutkimuksessaan, ovat espanjaiset iloisia ja sosiaalisia persoonia ja siksi ryhmähaastattelu valikoitui aineiston hankkimistavaksi. Ryhmähaastattelu on mielekäs erityisesti silloin, kun tutkitaan tiettyjen ryhmien kulttuurisia näkemyksiä ja arvoja. Ryhmässä haastateltavien määrä oli tarkoitus rajata kahteen tai kolmeen, koska espanjalaiset ovat puheliaita ja puhetta voi olla vaikea erottaa toisistaan. (ks. Hirsjärvi ym. 2004, 200). Haastateltavien toivomuksesta kuitenkin ensimmäisessä ryhmässä oli viisi haastateltavaa ja toisessa ryhmässä oli kaksi.

Lehtinen (2009) toteaa tutkimuksessaan, että Espanjassa esimiehen ja alaisen välinen suhde on paljon hierarkkisempi kuin Suomessa. Espanjassa tulee tietää, kuka on pomo ja kuka työntekijä. Koska opinnäytetyön tekijä on osan haastateltavista esimies, haastatteli heitä toinen henkilö, jottei opinnäytetyöntekijän esimiesasema vaikuttaisi vastauksiin. Toisen haastattelun suoritti opinnäytetyön tekijä itse.

### **3.3 Tutkimusaineiston analyysi**

Tutkimusaineisto koostui nauhoitetusta haastattelumateriaalista, joka tallennettiin. Nauhoitetut haastattelut litteroitiin eli kirjoitettiin sanasanaisesti tekstiksi. Tärkeä päätös on, kuinka tarkasti litterointi tehdään. Opinnäytetyön tekijä oli päättänyt kirjoittaa puhutun sisällön ja yksinkertaisen vuorovaikutuksen piirteet, esimerkiksi naurahdukset, koska analyysi toteutettiin sisältöjä luokittelemalla, teemoittamalla ja käytettyjä ilmauksia kategorisoimalla (ks. Hirsjärvi ym. 2004, 210; Ronkainen ym. 2011, 119). Litteroitua aineistoa kertyi 51 sivua kirjasimella Times New Roman, fonttikoolla 12 ja rivivälillä 1.5.

Litteroitu tutkimusaineisto analysoitiin laadullisella sisällön analyysillä, induktiivisesti eli aineistolähtöisesti, jolloin tutkimuksen pääpaino oli haastatteluista saadussa aineistossa. Aineistosta tehdyille havainnoille etsittiin tulkintojen tueksi teoriasta selityksiä ja vahvistusta. Analyysia ohjasivat tutkimustehtävät, joihin etsittiin merkityksiä aineistosta (ks. Saaranen-Kauppinen ym. 2006).

Tutkimuskysymysten kannalta oleelliset, alkuperäiset, ilmaukset tiivistettiin ja pelkistettiin. Pelkistetyt, samaa tarkoittavat ilmaukset, ryhmiteltiin teemoittain samaan

kategoriaan. Aineisto abstrahoitui yhdistämällä saman sisältöiset alaluokat. Näistä muodostuivat yläluokat, joille annettiin myös kuvaavat nimet (liite 3.) Yläluokat yhdistettiin teemoittain synteesiksi, josta muodostui käsitteitä, jotka vastasivat asetettuihin tutkimuskysymyksiin. (ks. Hirsjärvi ym. 2004, 214; Saaranen-Kauppinen ym. 2006; Kananen 2010, 61; Ronkainen ym. 2011, 124).

Analysoidut tulokset ja käsitteet selitettiin ja tulkittiin. Tutkija pohti analyysin tuloksia ja selkiytti aineiston analyysissä esiin nousevien asioiden merkityksiä. Tutkija myös pohti, mikä on saatujen tulosten merkitys tutkimusalueella ja mikä laajempi merkitys tuloksilla on. (ks. Hirsjärvi ym. 2004, 214; Saaranen-Kauppinen ym. 2006; Ronkainen ym. 2011, 126.) Tutkimuksesta saatujen tulosten pohjalta tutkija pohti ja esitti kehittämis ehdotuksia, joiden avulla espanjalaisten sairaanhoitajien kotoutumista perusterveydenhuollon työyhteisöön ja eteläpohjalaiseen asuin- ympäristöön ja kulttuuriin voisi kehittää ja tukea.

## 4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimustulokset raportoidaan teemoittain, osin haastatteluissa käytetyn teema-haastattelurungon mukaisesti. Teemahaastattelurunkoa ei käytetty täysin tutkimustulosten raportoinnissa, koska aineistoa analysoidessa nousi uusia merkityksiä tuovia näkökulmia ja teemoja esiin. Teemoittain toteutetun haastattelun analysoinnissa korostui kahdeksan merkityksellistä näkökulmaa, joiden mukaisesti aineisto raportoidaan. Tutkimustuloksissa raportoidaan yläluokkien mukaisesti muodostuneita johtopäätöksiä. Yläluokat on kirjoitettu tutkimustuloksiin vahvennetulla tekstillä, tutkimustuloksen ymmärtämisen helpottamiseksi. Tutkimustuloksiin on lisätty melko paljon suoria lainauksia haastateltavien vastauksista, tulosten selventämiseksi ja luotettavuuden lisäämiseksi. Suorista lainauksista on jätetty tunniste pois, koska haastateltuja oli vähän ja saman tunnisteiden toistuminen olisi aiheuttanut riskin, että haastateltu voidaan tunnistaa.

Haastateltujen espanjalaisten sairaanhoitajien kokemukset kotoutumisesta etelä-pohjalaiseen perusterveydenhuollon työyhteisöön ja kulttuuriin sekä siihen vaikuttavista seikoista voitiin jakaa kahdeksaan eri näkökulmaan, jotka olivat lähtömaakoulutus, organisaation tuki, työyhteisön tuki, kielitaito, sosiaaliset suhteet, asuminen, eläminen ja vapaa-aika, työnkuva sekä tulevaisuuden suunnitelmat (kuvio 1.)



**Kuvio 1.** Työyhteisöön ja kulttuuriin kotoutumisprosessin näkökulmat.

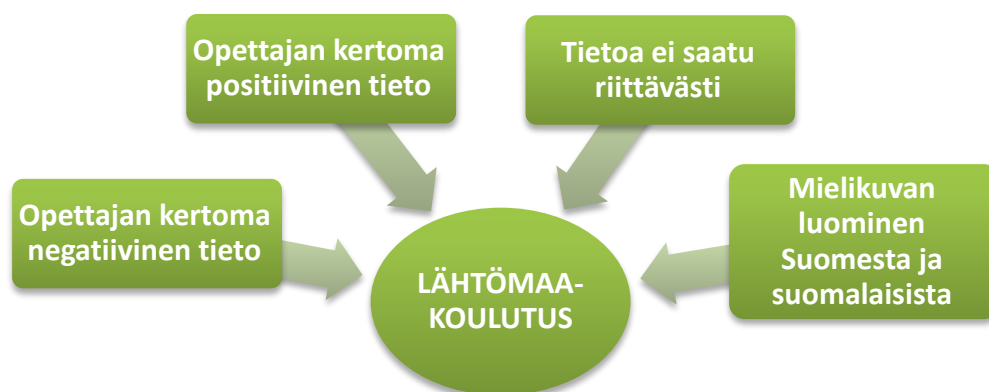
#### 4.1 Kohderyhmän kuvaus

Tutkimukseen osallistui seitsemän (N=7) espanjalaista sairaanhoitajaa, jotka ovat Adelante-projektin rekrytoimia. Haastatteluhetkellä haastateltavat työskentelivät Etelä-Pohjanmaalla, LLKY:n ja JIK ky:n terveyskeskusten vuodeosastoilla sekä tehostetussa palveluasumisessa.

Haastateltavat olivat iältään 23–36 vuotiaita. Sairaanhoitajakoulutuksen pituus haastateltavien kohdalla oli Espanjassa kestänyt 3-4 vuotta. Aikaisempaa sairaanhoitajan työkokemusta haastateltavilla oli ½-1½ vuotta. Suomessa heistä ei ollut aikaisemmin työskennellyt eikä asunut kukaan. Haastatteluhetkellä haastateltavat olivat työskennelleet sen hetkisessä työpaikassaan 4-10 kuukautta.

#### 4.2 Lähtömaakoulutus

Ennen Etelä-Pohjanmaalle tuloa ja sairaanhoitajan töiden aloittamista Suomessa saivat espanjalaiset sairaanhoitajat kotimaassaan 5 kuukautta kestävästä lähtömaakoulutuksesta, joka nousi merkittäväksi näkökulmaksi osana kotoutumisprosessia. Haastateltujen kokemukset lähtömaakoulutuksesta olivat, että yksi opettaja kertoi negatiivista tietoa mutta toinen opettaja kertoi positiivista tietoa. Tietoa ei kuitenkaan saatu riittävästi, ja saadun tiedon sekä oman tiedonhankinnan myötä muodostettiin ennakkoon mielikuva Suomesta ja suomalaisista (kuvio 2.)



**Kuvio 2.** Lähtömaakoulutus osana kotoutumisprosessia.

Haastatteluun osallistuneet espanjalaiset sairaanhoitajat tulivat Etelä-Pohjanmaalle kahdessa eri ryhmässä ja molemmilla ryhmillä oli eri opettaja lähtömaakouluttajana. Toisen ryhmän mieleen jäi vahvasti **opettajan kertoma negatiivinen tieto** Suomesta ja suomalaisista. Haastateltavien mukaan opettaja oli kertonut muun muassa, että suomalaiset ovat kylmiä ihmisiä eivätkä suomalaiset ole kovinkaan ystävällisiä ja ystävystyminen on vaikeaa.

*”siellä kurssilla Espanjassa meidän opettaja sanoi kaikki huono asioita, että te olette tosi kylmä, ei paljon ystävällinen, jos haluat tehdä ystävä, kestää tosi kauan tosi tosi kauan.”*

Kuitenkin kun espanjalaiset sairaanhoitajat saapuivat Etelä-Pohjanmaalle ja aloittivat työskentelyn uusissa työpaikoissa, totesivat he asioiden olevan paremmin kuin opettaja oli kertonut ja suomalaisten olevan ystävällisiä ja avuliaita.

Toisen ryhmän kokemus lähtömaakoulutuksesta oli **opettajan kertoma positiivinen tieto** Suomesta ja suomalaisista. Haastateltavat pohtivat, että oli voinut olla hyvä, jos olisi ollut useampi opettaja opettamassa ja kertomassa näkemyksiään.

*”Ehkä, jos olisimme saanut monta mielipidettä Espanjassa, olisi ollut parempi, koska meidän opettajalla oli todella huono mielipide ja toisen opettajalla oli todella hyvä mielipide”*

Haastateltujen kokemukset olivat, että lähtömaakoulutuksessa **tietoa ei saatu riittävästi**. Perustietoa Suomesta ja käytännön asioista koettiin saadun jonkin verran, mutta tietoa Etelä-Pohjanmaasta koettiin saadun huonosti, koska opettaja ei tuntenut Etelä-Pohjanmaata.

Sairaanhoitajan työstä ja tulevista työtehtävistä olisi myös toivottu enemmän tietoa, koska espanjalaisen ja suomalaisen sairaanhoitajan tehtävänkuvat poikkeavat suuresti toisistaan. Myös lääkehoidon osaamisen varmistamisesta eli LOVE-tentistä olisi haluttu enemmän tietoa etukäteen.



*”Työstä, työstä. Joo, olisin halunnut varmasti enemmän, koska meillä on erilaisia tehtäviä täällä ja kotona ei oo sama asia. Se oli vähän pikku yllätys ja se oli shokki mulle”*

*”...sanoi Espanjassa mulle, että mun pitää tehdä tuo LOVE-testi. Mutta kun olin siellä suomen kurssilla, ei kertonut kaikki, miten se menee, mitä sinä tarvitset...”*

**Mielikuva Suomesta ja suomalaisista** muodostettiin lähtömaakoulutuksen sekä ystävien kertomien kokemusten pohjalta. Myös oma kiinnostus ja aktiivisuus Suomeen ja Suomen historiaan sekä aikaisempiin tapahtumiin vaikutti ennakkokäsitykseen Suomesta ja suomalaisuudesta. Haastateltujen ennakkoon muodostama käsitys Suomesta oli, että Suomi on kylmä maa ja metsää on paljon. Tulevan kotikaupungin tiedettiin olevan pieni ja oletettiin, että ei ole mitään mukavuuksia, kuten esimerkiksi kauppoja, uimahallia, elokuvateatteria ja kuntosalia. Tiedossa oli myös, että suomen kieli ja varsinkin murre on vaikeaa. Suomalaisista ihmisistä ajateltiin, että kaikki pitävät saunomisesta ja ruoka on erilaista kuin kotimaassa. Ihmisten oletettiin olevan kylmiä, mutta kuitenkin pienessä kaupungissa hieman lämpimämpiä kuin isossa kaupungissa.

Kun haastatellut olivat olleet Suomessa hetken, heidän ennako-oletuksensa jossain kohdin vahvistui ja toisissa kohdin käsitys muuttui täysin. Suomalaisia ihmiset koettiin ystävällisiksi ja avuliaksi vaikkakin hiljaisiksi ja vakaviksi. Huumorintajua kaivattiin enemmän. Suomalaisten tapoja toimia pidettiin hyvin erilaisina kuin omia tapoja. Käsitykset suomalaisista olivat, että sääntöjä noudatettiin hyvin tarkasti, mitä ei Espanjassa tehdä. Suomalaisilla ei koettu myöskään olevan keskitietä tehdä jotain asiaa, vaan se joko suoritettiin täysillä tai sitten ei lainkaan. Suomalaisten havaittiin myös pitävän tarkasti kiinni oikeuksistaan, mikä ei ollut espanjassa tapana.

#### **4.3 Organisaation tuki**

Haastatteluun osallistuneet kokivat saaneensa paljon apua kotoutumiseen ja asioiden hoitamiseen työnantajaorganisaatioilta. Adelante-projektin projektipäällikön

sekä INKA-kansainvälisyyskeskuksen maahanmuuttokoordinaattorin apu yhdessä työntäjän ja esimiesten tuen kanssa ovat olleet tärkeitä kotoutumisen tukielementtejä (kuvio 3.)



**Kuvio 3.** Organisaation tuki osana kotoutumisprosessia.

Haastateltujen mukaan **projektipäällikkö on auttanut kaikessa** mahdollisessa aina asunnon etsimisestä, työasioiden ja arkipäivän haasteiden hoitamiseen. Projektipäällikkö kertoi paljon tietoa Suomesta ennen kuin haastateltavat tulivat Suomeen töihin. Myös **maahanmuuttokoordinaattorin** tuki ja **apu** Suomessa **asioinnissa** koettiin erittäin hyväksi ja tarpeelliseksi. Toiset haastatellut hoitivat Suomessa käytännön asioita enemmän projektipäällikön kanssa, toiset maahanmuuttokoordinaattorin kanssa ja toiset taas puolestaan esimiehen kanssa.

*”Ja sitten Suomessa... on aina yrittänyt selvittää meidän ongelmia tai pieniä asioita tai kysymyksiä töistä ja asumisesta ja kaikki.”*

Haastateltujen mukaan **työntäjän positiivinen asenne** on auttanut kotoutumisessa. Organisaatiot koettiin hyväksi ja työasioista koettiin voitavan puhua työntäjän kanssa. Työnantaja kehotti kysymään neuvoa aina kun mahdollista, jotta työnantaja oppisi tietämään, missä apua tarvitaan ja millaista apua työnantaja voisi tarjota.

*”Hyvä organisaatio, työasioista voi puhua pomon kanssa.”*

*”Olemme saanut, mitä me olemme tarvinnut aina, jos me kysymme jotain... aina meille on joku hyvä vastaus kaikilta.”*

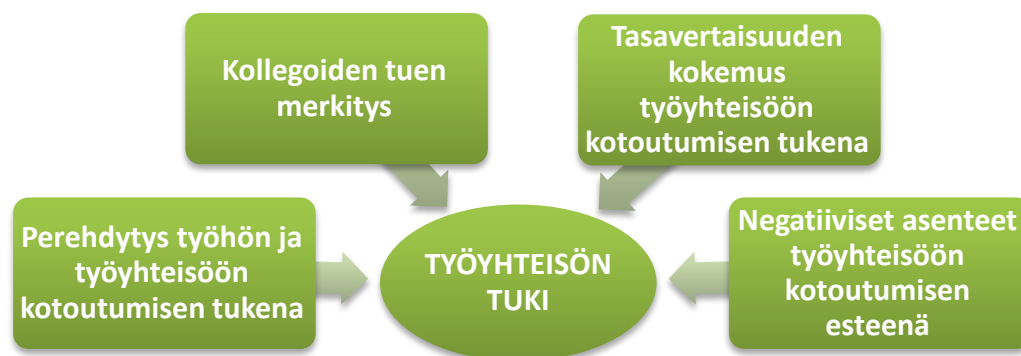
**Esimiesten positiivinen tuki** koettiin tärkeänä. Espanjassa korkean hierarkian vuoksi esimies on aina ylempänä eikä hänen kanssaan uskalla välttämättä käytännön asioista puhua. Suomessa esimiehen koettiin olevan samalla tasolla työntekijöiden kanssa ja koska esimiestä ei tarvitse jännittää, voi hänen kanssa puhua niin positiivisista kuin negatiivisistakin mieltä askarruttavista asioista.

*”Jos minulla on joku ongelma töissä, hänen ovi on aina auki ja minä voin puhua hänen kanssa; mitä on huono ja mitä on hyvä siellä. Minä ei tunne, että jännittää. Espanjassa pelkäsin. Mun pomo siellä oli ylempänä ja ei ystävällinen. Mutta täällä on erilainen, mä tykkään... se on parempi.”*

Haastatellut tunsivat, että esimies luottaa heidän ammattitaitoonsa ja pitivät sitä erittäin tärkeänä. Myös sillä oli tärkeä merkitys, että esimies ymmärtää kaikkien yksilöllisen oppimistahdin ja tukee jokaisen työntekijän yksilöllistä osaamista.

#### 4.4 Työyhteisön tuki

Haastatellut korostivat työyhteisön tuen merkitystä sopeutumisessa ja kotoutumisessa uuteen organisaatioon, työhön ja työyhteisöön. Keskeisiksi työyhteisöön kotoutumista tukeviksi näkökulmiksi nousi perehdytys, kollegoiden tuki sekä tasavertaisuuden kokemisen tärkeys. Negatiivisten asenteiden kokeminen hidasti ja esti kotoutumista työyhteisöön (kuvio 4.)



**Kuvio 4.** Työyhteisön tuki osana kotoutumisprosessia.

**Perehdytys työhön ja työyhteisöön** koettiin hyvänä **kotoutumista tukevana** ja nopeuttavana keinona. Suomalaisia perehdyttäjiä pidettiin hyvinä, perusteellisina ja rauhallisina mentoreina. Alkuperehdytys suomalaisen mentorin kanssa kesti kolme viikkoa ja sen koettiin olevan riittävä aika oppia perusasiat uudessa työyhteisössä. Perehtyminen oli raskaampaa ja haasteellisempaa ensimmäisessä ryhmässä saapuneille espanjalaisille sairaanhoitajille. Toisessa ryhmässä saapuneet espanjalaiset sairaanhoitajat saivat perehdyttäjäkseen jo työtä tehneitä espanjalaisia kollegoita ja he kokivat perehtymisen työhön helpoksi yhteisen kulttuuritaustan ja kielen ansiosta.

*”Joo, oli tosi nopea ja tosi helposti. Mä tarvitsen yksi viikon, jos on espanjalainen kaveri. Ja sitten tarvitsen kolmas viikko, jos on suomalainen kaveri.”*

Uusien toimintatapojen oppiminen erilaisessa työkuultuurissa koettiin kolmivaiheisenä prosessina. Aluksi haluttiin kysyä, miten suomalaisessa perusterveydenhuollon yksikössä on tapana toimia. Seuraavassa vaiheessa haluttiin nähdä käytännössä suomalainen toimintatapa. Lopuksi koettiin, että on omaksuttu suomalainen tapa tehdä hoitotyötä ja oltiin valmiita tekemään tätä työtä samalla tavalla kuin suomalaiset hoitajat.

*”Ensin kysytään, sitten katsomme, miten täällä toimii ja sitten me voimme tehdä sama kuin täällä tehdään.”*

**Kollegoiden tuen merkitys** nousi tärkeäksi työhön ja työyhteisöön kotoutumisen elementiksi. Työkaverit koettiin ystävällisiksi ja kaikkien yhteinen kokemus oli, että työkaverit auttoivat mielellään. Kaikilla haastateltavilla oli yhteinen mielipide, kun töissä menee hyvin, se auttaa kotoutumaan. Arvostettiin myös sitä, että kollegat yrittivät auttaa töiden ulkopuolellakin esimerkiksi pyytämällä mukaan harrastuksiin ja tapahtumiin sekä kertomalla erilaisista harrastusmahdollisuuksista.

*”Jos on ongelmia tai jotain, jota en osaa tehdä tai en ymmärtänyt, mä voin kysyä heiltä ja he tulevat aina auttamaan. Ja ei oo koskaan kiukkuinen, että mä kysyn heiltä.”*

Kysyttäessä haastatelluilta kokivatko he olevansa tasavertaisia työyhteisön jäseniä, vaihtelivat vastaukset. Osa koki olevansa täysin tasavertainen tiimin jäsen. Osa koki, että ei ole vielä täysin 100 %:sesti päässyt tiimin jäseneksi, mutta paremmin kuitenkin kuin alussa. Joku koki puolestaan, että riippui vuorosta ja työkavereista, miten tuntee kuuluvansa tiimiin. Yhteisen kielen puuttumisen koettiin haittaavan tiimin jäseneksi pääsemistä ja suhteiden luomista. Osan haastatelluista kokemus oli, että jotkut työkaverit jopa pelkäsivät ja välttelivät heitä, koska yhteistä kommunikaatiokieltä ei ollut.

*”Joskus, jos kysytään heiltä jotain tulee niin kuin jännittävää ja sitten hän pyytää apua toinen hoitajalta... joskus pelkäävät meitä.”*

Sitä, että suomalaiset kollegat luottivat espanjalaisten sairaanhoitajien osaamiseen ja ammattitaitoon pidettiin tärkeänä. Yhteinen kokemus oli, että suurin osa suomalaisista kollegoista luotti. Haastatellut tekivät havainnon siitä, että kun uusia espanjalaisia sairaanhoitajia tuli työyhteisöön, luottamus aikaisemmin tulleeisiin espanjalaisiin sairaanhoitajiin kasvoi huomattavasti.

*”Ei kaikki luota, mutta suurin osa minusta... joskus ehkä liikaa apua. osaan tehdä yksin, ei tarte apua, mutta, he tulevat.”*

**Negatiiviset asenteet** koettiin **työyhteisöön kotoutumisen esteenä**. Suoranaista rasismia ei kukaan haastatelluista ollut työyhteisössä kokenut. Kollegoiden negatiivista suhtautumista oli osa haastatelluista kuitenkin kokenut. Negatiivisena suhtautumisena koettiin esimerkiksi, että ei tervehditty. Osa haastatelluista oli kokenut työyhteisössä myös käytöstä, jonka he ymmärsivät tarkoittavan, että he vievät suomalaiselta työntekijältä työpaikan.

*”Ei rasismi. Se on vain jollekulle, joka tulee ulkomailta. Mekin ehkä sanoisimme; Olet ulkomaalainen, mä en puhu sinun kanssa, koska se olisi epäreilua toisille espanjalaisille. Se asenne, me olemme nähneet joskus.”*

Myös potilaat olivat pääosin suhtautuneet positiivisesti, mutta negatiivisiakin kohtaamisia oli koettu.

*”Mun pitää laittaa kanyyli potilaalle ja hän sanoi, että ehkä se on parempi, jos suomalainen tulee tänne.”*

Osan haastatelluista kokemus oli, että suomalaiset työkaverit eivät hyväksyneet espanjalaista tietotaitoa. Tuntui myös ajoittain, että ei ymmärretä tai ymmärretään väärin. Osalla haastatelluista oli positiivisia kokemuksia, jolloin sai toteuttaa työssään oman kotimaan sairaanhoitajakoulutuksessa opittuja tietotaitoja.

*”Mä kerroin, että ruokavaliossa oli joku juttu väärin mun mielestäni, mutta toinen sanoi, että täällä Suomessa tehdään näin ja se on näin ja piste.”*

#### 4.5 Kielitaito

Haastatellut kokivat kielitaidon erittäin tärkeäksi ja ratkaisevaksi näkökulmaksi kotoutumisprosessissa eikä kotoutuminen Suomeen voi haastateltujen mielestä onnistua ilman suomen kielen taitoa. Keskeiseksi kielitaidon merkitystä korostaviksi näkökulmiksi nousivat kielitaito työyhteisöön ja kulttuuriin kotoutumisen tukena, kielitaidon puute ammatillisen luottamuksen esteenä työyhteisössä, kielitaidon kehittyminen ammatillisen luottamuksen lisääjänä työyhteisössä, kielitaidon kehittyminen ammatillisen luottamuksen kasvattajana työyhteisössä sekä paremman kielitaidon kehittymisen tärkeys (kuvio 5.)



**Kuvio 5.** Kielitaito osana kotoutumisprosessia.

**Kielitaidon merkitys työyhteisöön ja kulttuuriin kotoutumisen tukena** koettiin ensiarvoisen tärkeäksi seikaksi. Haastateltujen mielestä kieli on aina ongelma ja

suomen kielen taidon koettiin vaikuttavan kaikkeen niin työssä kuin arkielämässäkin sekä ystävyyssuhteiden luomisessa.

*”Jos en osaisi puhua, ...ei voi olla koti mikään paikka Suomessa. Meidän pitää puhua ja sitten ymmärrämme mitä tapahtuu.”*

Varsinkin töissä suomen kielen taidon puute tai suomen kielen osaamisen vähäisyys koettiin ikävänä, koska ei ymmärretty, mitä suomalaiset kollegat puhuivat keskenään eikä keskusteluun pystynyt osallistumaan. Eräs haastatelluista oli tehnyt havainnon, että mitä enemmän suomen kieltä oppii, sitä paremmin tajuaa, kuinka vähän Suomesta ja suomalaisuudesta tietääkään.

*”Joskus, olemme siellä kahvihuoneessa, he puhuvat yhdessä. Me emme ymmärrä kaikkia vielä, me vain kuunnella, katsomme vain ja yritämme ymmärtää.”*

Suoranaista turhautumista aiheutti ajoittain, kun ei ymmärretty potilaita eikä osattu kommunikoida heidän kanssaan omasta mielestä riittävästi.

*”Joskus on potilas, jota mä en ymmärrä. Siis minä en ymmärrä potilas sanoa joskus ja se on ärsyttävää.”*

Koska suomen kieli oli eri kuin oma äidinkieli, koettiin puhuminen ja työnteko raskaaksi. Suomen kieltä ei puhuttu automaattisesti, vaan asiat piti kääntää päässä toiselle kielelle ja se oli raskasta sekä hidasti työntekoa. Jonain päivänä asioiden koettiin sujuvan kielitaidon näkökulmasta hyvin, mutta seuraavana päivänä se ei ehkä onnistunutkaan ja se joskus jopa masensi hieman.

*”Et sä puhu automaattisesti suomen kieli ja sitten, kun ajattelet koko ajan, se hidastaa kaikki. Joskus se menee ihan hyvin, mutta seuraavana päivänä kaikki menee ihan pieleen, se masentaa vähän.”*

Kaikilla haastatelluilla oli yhteinen näkemys siitä, että oli hyvä kun mentori puhui englannin kieltä. Haastateltujen kokemus kuitenkin oli, että suomen kieli piti oppia nopeasti, koska suurin osa suomalaisista työkavereista ei puhunut englannin kieltä.

Myöskään kaikilla haastatelluista ei ollut omasta mielestään riittävä englannin kielen taito, jotta sillä olisi pärjännyt hyvin ja se motivoi oppimaan suomen kieltä mahdollisimman nopeasti.

Arkipäivän asiointi itsenäisesti onnistui kauemman Suomessa olleilta haastatelluilta jo hyvin. Ne haastatellut, jotka olivat olleet Suomessa vähemmän aikaa, kokivat tarvitsevänsä vielä apua arkipäivän asioiden hoitamisessa, kuten erilaisissa virastoissa asioinnissa.

### **Kielitaidon puute koettiin ammatillisen luottamuksen esteenä työyhteisössä.**

Haastateltujen kokemus oli, että kollegat eivät aina jaksaneet neuvoa vaan tekivät helposti mieluummin puolesta kuin olisivat opastaneet, koska se olisi ehkä vaatinut liikaa aikaa. Koettiin myös, että aluksi kollegat olettivat kielitaidon puutteen tarkoittavan samaa kuin se, että ei osaa tehdä jotain sairaanhoitajan tehtäviin kuuluvaa työtä tai toimenpidettä.

*”Kun joskus kysymme jotain, he yrittävät kertoa, miten se tehdään. Emme tarkoita sitä, koska osaamme tehdä, oli vain... mitä tarkoittaa tämä sana tai tämä lause englanniksi tai suomeksi.”*

Haastellut kokivat myös ajoittain, että kollegat eivät ymmärtäneet heidän olevan ammattitaitoisia sairaanhoitajia, vaan heitä pidettiin opiskelijoina.

*”Joskus he ei ymmärrä, että olen ulkomaalainen ja he puhuvat mulle saman kuin olen opiskelija.”*

*”Viisi päivää peräkkäin, toistavat ja toistavat, koska ajattelevat, me emme ymmärrä. Ja joskus se voi olla vähän ärsyttävää.”*

### **Kielitaidon kehittyminen koettiin ammatillisen luottamuksen lisääjänä työyhteisössä.**

Haastateltujen kokemus oli, että mitä paremmin suomen kieltä puhui, sitä enemmän työyhteisössä luotettiin osaamiseen. Aika nopeasti suomalaiset kollegat oppivat luottamaan siihen, että vaikka suomen kieli ei vielä ollutkaan täydellistä voi ammattitaito olla hyvä. Haastatteluhetkellä oltiin pääosin melko tyytyväisiä luottamukseen ja siihen työnkuvaan, jota sai omassa työyksikössä tehdä.



*”Meidän kaverit ovat ymmärtäneet ihan nopeasti, että ehkä me emme puhu, mutta kyllä me tehdään meidän työ.”*

**Paremmen kielitaidon kehittymisen tärkeys** nousi selkeästi esiin haastateltujen mielipiteissä. Parempi kielitaito auttaisi seuraamaan uutisia ja tapahtumia Suomessa. Myös kulttuuriin voisi tutustua ja suomalaisiin kulttuuritapahtumiin olisi helpompi osallistua, jos suomen kielen taito olisi parempi. Haastatellut kokivat, että vaikka puhuminen jo sujuikin kohtuullisesti, oli lukeminen suomen kielellä todella vaikeaa ja siksi esimerkiksi suomalaisten uutisten lukemista ei harrastettu juuri lainkaan. Lukeminen toteutui pääasiassa omalla äidinkielellä.

*”Lukeminen on todella vaikeaa. Minä en vielä osaa lukea sanomalehtiä tai lehtiä.”*

Kokemukset kielen oppimisesta ja päivittäisestä suomen kielen puhumisen helpoudesta tai vaikeudesta vaihtelivat. Joku haastatelluista koki esimerkiksi viiden työpäivän jälkeen, että on niin väsynyt ettei suomen kieltä enää tahdo jaksaa puhua, koska se pitää päässä aina kääntää omalle äidinkielelle tai omasta äidinkielestä suomen kielelle. Toisen haastateltavan kokemus puolestaan oli, että mitä enemmän oli töissä, sitä helpompaa puhuminen suomeksi oli. Suomen kieli pysyi paremmin tuoreena mielessä, kun sitä koko ajan puhui. Kotona puhuminen tapahtuu yleensä omalla äidinkielellä, mikä puolestaan heikentää suomen kielen omaksumista.

*”Minun viides päivä töissä, vaikka minun on väsy minun suomi on parempi, koska olemme täällä koko ajan ja puhumme suomea koko ajan. Kun olemme kotona paljon, mä puhun omaa äidinkieltä nopeasti.”*

Suomen kielen opetusta kaivattiin enemmän, mutta ymmärrettiin, että pienessä kaupungissa ei ole mahdollista saada opetusta enempää.

*”Harmi, että meillä ei ole kielikurssi enemmän, koska meillä on aikaa ja se auttaisi työn kanssa myös.”*

#### 4.6 Sosiaaliset suhteet

Haastatellut kokivat sosiaalisten suhteiden olemassaolon sekä ylläpitämisen hyvin tärkeiksi kotoutumista tukeviksi elementeiksi. Sosiaalisissa suhteissa merkitykselliseksi näkökulmiksi nousivat toiset espanjalaiset kotoutumisen tukena, ystävien tärkeä rooli kotoutumisessa, omaisiin ja ystäviin pidetyn yhteyden tärkeys sekä vapaa-ajan vietto työkavereiden kanssa kotoutumisen tukena (kuvio 6.)



**Kuvio 6.** Sosiaaliset suhteet osana kotoutumisprosessia.

Haastatellut korostivat sosiaalisten kontaktien tärkeyttä kotoutumisprosessin onnistumiseksi ja näkivät **toiset espanjalaiset kotoutumisen tukena**. Ne haastatelluista, joiden puoliso oli myös Suomessa, kokivat kotoutumisen helpommaksi kuin ne, joilla ei ollut elämäkumppania Suomessa. Kotikaupunkia Suomessa pidettiin hyvänä paikana, mutta omien ystävien ja perheen puuttuminen oli ikävää. Yhteydenpito toisiin espanjalaisiin ja yhteisen ajan viettäminen heidän kanssaan kuitenkin helpotti koti-ikävää.

*”Ensimmäinen koti on Espanjassa, mutta sitten toinen koti on täällä. Ja mun toinen perhe on täällä, koska olemme täällä monta espanjalaista.”*

**Ystävillä oli tärkeä rooli kotoutumisessa** ja haastatellut kertoivat kaipaavansa ystäviä. Töissä koettiin menevän hyvin ja kollegat olivat lähellä, mutta töiden jälkeen koettiin olo aina hieman yksinäiseksi. Ystävyys solmiminen suomalaisten kanssa

koettiin vaikeaksi. Ystäviä oli löytynyt lähinnä toisista espanjalaisista. Myös kieli-taitoa pidettiin esteenä ystävyys-suhteiden luomiseksi suomalaisten kanssa. Ainoas-taan kaksi työkaveria voitiin nimetä ystäväksi. Yleisesti kaikki pitivät kollegoita lähinnä kavereina, ei ystävinä ja ystäviä toivottiinkin löytyvän työyhteisön ulko-puolelta.

*”Ystävät, mutta... ei työkaverit... toinen ystäviä. Sinä tapaat jonkun työn ulkona. se on jotain eri kuin työkaveri.”*

Osa haastatelluista koki, että koti-ikävä on kova. Yksi haastatelluista ei osannut sa-noa, onko koti-ikävä. Osa haastatelluista puolestaan kertoi, että ei ole koti-ikävä. Se, että koti-ikävää ei kokenut, perusteltiin sillä, että on oltu jo niin kauan ulko-mailla töissä ja on jo ehtinyt tottua olemaan erossa läheisistä. Kaikki haastatellut pitivät **omaisiin ja ystäviin pidettyä yhteyttä tärkeänä**. Omaisiin pidettiin yh-teyttä kerran viikossa ja ystäviin silloin, kun molemmilla osapuolilla oli aikaa. Yh-teydenpito toteutui Skypen, sähköpostin ja puhelimen välityksellä. Skypeä pidettiin parhaana yhteydenpitokeinona, koska silloin voi nähdä omaisen tai ystävän, jonka kanssa keskustelea.

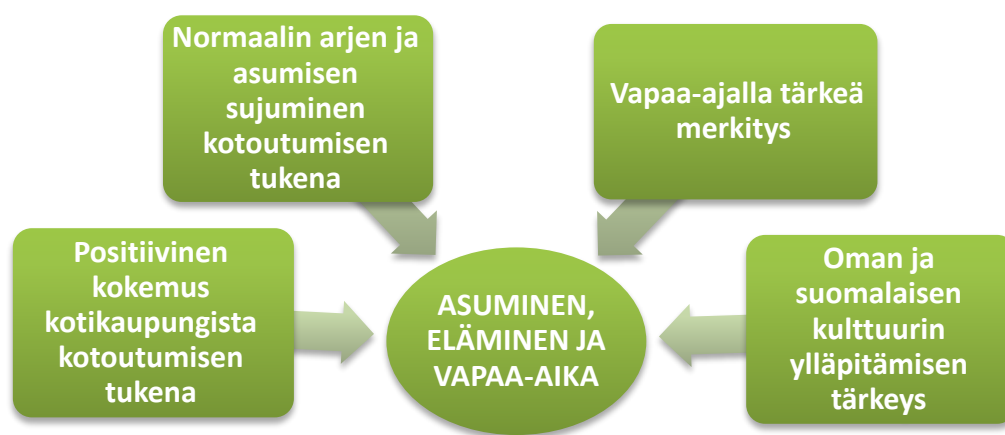
**Vapaa-ajan viettoja työkavereiden kanssa pidettiin kotoutumisen tukena.** Kun vapaa-ajalla mentiin työkavereiden kanssa yhdessä juhlimaan tai muuten tehtiin jo-tain yhdessä, koettiin että ei olla pelkkiä ulkomaalaisia vaan ollaan myös kollegoita. Yhteistä toimintaa työkavereiden kanssa pidettiin hauskana ja sen koettiin edesaut-tavan myös perinteisiin ja kulttuuriin tutustumisessa.

*”Se on kiva koska teemme ryhmä-asioita ja se auttaa, koska saamme vähän perinteellisen tuntua, mitä tapahtuu täällä, mitä tehdään juhannuksena esi-merkiksi.”*

Koska naispuolisia kollegoita oli enemmän, oli heillä myös enemmän yhteistä toi-mintaa työn ulkopuolella. Miespuolisia kollegoita oli vähemmän ja haastatellut ko-kivat, että miehillä tilanne ei ole sama.

#### 4.7 Asuminen, eläminen ja vapaa-aika

Etelä-Pohjanmaalaiseen ja suomalaiseen kulttuuriin kotoutumisen tärkeäksi näkökulmaksi nousi tavallinen arkielämä, joka käsittää asumisen, elämisen ja vapaa-ajan. Merkityksiä näkökulmaan loivat positiivinen kokemus kotikaupungista kotoutumisen tukena, normaalin arjen ja asumisen sujuminen kotoutumisen tukena, vapaa-ajan tärkeä merkitys sekä oman ja suomalaisen kulttuurin ylläpitämisen tärkeys (kuvio 7.)



**Kuvio 7.** Asuminen, eläminen ja vapaa-aika osana kotoutumisprosessia.

Haastateltujen mielestä oli yllätys, että kotikaupunki Suomessa oli niin pieni, vaikka heille olikin siitä jo aiemmin kerrottu. Joillekin haastatelluista se oli aluksi jopa hieman pettymys, mutta jo aika pian asuminen pienessä kaupungissa alkoi tuntua mukavalta, koska ihmiset tunsivat toisensa ja kaikki tarpeelliset liikkeet olivat olemassa ja lähellä.

*”Oikeastaan se on ihan, aivan mukavaa. Tuntee, että kaikki on tuttu. Pienessä kylässä mennään ostoksille, mennään kirjastoon, se on ihan lähellä ihan kaikki ja on tuttu, on hyvä.”*

Kotikaupunkia Suomessa ei kuitenkaan pidetty liian pienenä ja osan haastatelluista kotikaupunki Espanjassa oli vielä pienempi kuin nykyinen kotikaupunki Suomessa. **Positiivinen kokemus kotikaupungista** Suomessa nousi **kotoutumista tukevana**

seikkana. Haastatellut kokivat, että jos he haluavat jotain enemmän, on heillä mahdollisuus käydä toisessa kaupungissa, kuten esimerkiksi Seinäjoella, joka on lähellä. Osa haastatelluista oli asunut isoissa kaupungeissa ja heille tuli ajoittain tunne, että pitäisi saada nähdä paljon ihmisiä ja nykyisessä kotikaupungissa se ei ollut mahdollista, koska kadut olivat yleensä hiljaisia.

*”Mä tarvitsen nähdä ihmistä ja ei oo täällä. Sitä voi sanoa, pieni sokki. Ei koskaan oo ketään kadulla. Esimerkiksi jouluna sinä odotat, että kadulla on ihmisiä, mutta ei täällä eikä sunnuntaisin.”*

**Normaalin arjen ja asumisen sujuminen kotoutumisen tukena** oli haastateltujen mielestä tärkeää. Arkielämän koettiin olevan samanlaista kuin Espanjassa vuokran ja laskujen maksamisineen, kaupassa ja töissä käymisineen, kodista huolehtimisineen sekä harrastuksineen. Hyvä asunto loi kotoutumiselle perustan.

*”Täällä meillä on ainakin ihan mahtava koti ja se on ollut melko helppoa. Hyvä koti meillä on ja se auttaa paljon.”*

Kaikilla haastatelluilla ei ollut naapureita, mutta ne joilla oli, pitivät heitä pääasiassa hyvinä ja ystävällisinä. Tärkeänä pidettiin, että naapurit tervehtivät, mutta kaikkien naapurit eivät tervehtineet ja se hieman harmitti. Alussa oli joillakin haastatelluista ollut pieniä ongelmia naapureiden kanssa ja oli myös ollut kokemuksia äänekkäistä ja häiritsevistä naapureista, mutta ongelmat olivat korjaantuneet myöhemmin.

Kysyttäessä, millainen asuminen olisi haave, vastaukset vaihtelivat. Joku olisi halunnut asua ehkä isomassa kaupungissa, joku haaveili puolestaan maalla asumisesta. Kaikkien haastateltujen yhteinen haave oli asua omakotitalossa tai asunnossa, jossa on ainakin pieni piha ja puutarha.

**Vapaa-ajalla oli tärkeä merkitys** haastateltujen mielestä ja se lisäsi kotoutumisen ja viihtymisen tunnetta, koska vapaa-aika antoi mahdollisuuden harrastaa monenlaisia mielekkäitä asioita. Pidettiin tärkeänä, että joskus voi myös vain rentoutua. Haastatellut kokivat, että heillä oli paljon vapaa-aikaa Suomessa, joskus jopa liikaakin. He eivät olleet tottuneet siihen, koska Espanjassa ei vapaa-aikaa ollut yhtä paljon.

Haastatellut kokivat, että vapaa-aikaa voi viettää haluamallaan tavalla ja jos harrasti urheilua tai piti luonnosta, oli nykyisessä suomalaisessa kotikaupungissa hyvät edellytykset toteuttaa niihin liittyviä harrastuksia. Auton hankkiminen oli avannut lisää mahdollisuuksia harrastaa eri asioita. Harrastukset olivat samoja, kuin kotimaassa Espanjassa. Haastatellut kertoivat harrastavansa muun muassa musiikin kuuntelua, elokuvia, lukemista, kirjastossa ja ostoksilla käyntiä, uimista, pyöräilyä, juoksemista, ulkoilua, talviurheilulajeja sekä erilaisten pelien pelaamista. Suomen kielen opiskelua pidettiin aluksi yhtenä tärkeimpänä vapaa-ajan viettomuotona, mutta kun espanjalaisia tuli lisää kotikaupunkiin, alettiin aikaa viettää enemmän heidän kanssaan.

*”Kun toiset espanjalaiset ovat tulleet, vietän paljon aikaa heidän kanssaan. Aiemmin halusin opiskella suomen kieltä.”*

**Oman ja suomalaisen kulttuurin ylläpitämisen tärkeys** tulee esiin haastateltujen mielipiteissä. Omia espanjalaisia tapoja ja kulttuuria sekä omaa perhettä ja ystäviä kaivattiin. Oli myös kokemuksia, että oli niin yksin, ettei voi tehdä niitä omia kulttuuriasioita, joita haluaisi.

*”Olisi hyvä, että olisi sama mitä Espanjassa... aina baari ja terassi ja voidaan käydä ja syödä. Meillä täällä ei ole meidän espanjalaiset ystävät.. ei se ole sama. Ei oo sama ryhmä, ei oo sama ilma ja siellä tietenkin on minun perheeni.”*

Espanjalaista kulttuuria kuitenkin ylläpidettiin niin paljon kuin mahdollista muun muassa viettämällä vapaa-aikaa yhdessä toisten espanjalaisten kanssa, laittamalla espanjalaista ruokaa, puhumalla espanjan kieltä ja katsomalla espanjalaisia elokuvia. Myös espanjaisia juhlapäiviä vietettiin Suomessa ja yritettiin tehdä niistä mahdollisimman samanlaisia kuin Espanjassa. Pyrittiin juhlimaan myös suomalaisiakin juhlapäiviä samalla tavalla niin kuin niitä Suomessa juhlitaan.

*”Jos on juhla Espanjassa, mutta ei oo pyhä Suomessa, mä yritän juhla samalla tavalla kuin Espanjassa. Esimerkiksi äitienpäivä, Espanjassa se on*

*erilainen päivä kuin Suomessa ja minulle äitienpäivä on eri päivä kuin Suomessa... Mutta juhlitaan myös suomalainen pyhä.”*

Haastateltujen mielestä kansalaisopistossa oli saanut hieman tietoa suomalaisesta kulttuurista ja he kokivat, että suomalainen kulttuuri oli tullut tutuksi, koska he olivat osallistuneet jo suomalaisiin juhliin sekä olivat kokeneet suomalaiseen perinteeseen kuuluviin tapoja ja olivat käyneet esimerkiksi perinнемuseossa.

*”Kun menemme järveen tai saunaan, paistetaan makkaraa, se on uusi asia meille. Se on uusi kulttuuriasia...ja se museo ja kaikki.”*

Eräs haastatelluista koki, että ei Euroopassa tehdä asioita niin kovin eri tavalla, jotta sillä olisi paljon merkitystä.

*”En, tiedä mun mielestä me emme tee mitään niin erikoista, Eurooppa itse ei oo niin erilaista.”*

Haastatellut olivat huolissaan siitä, että osaavatko he toimia oikealla tavalla suomalaisissa tapahtumissa, esimerkiksi miten kuuluu pukeutua ja millainen toiminta on kohteliasta. Huolta herätti, ettei käyttäytyisi epäkohteliaasti. Suomalaisilta oli kuitenkin koettu saadun hyvin neuvoja, miten toimia.

*”Joskus on vaikea, koska en tiedä vielä jos voin tehdä jotain tai jos ei oo kohteliasta, mutta kaikki ymmärtää, että tämä on vaikea meille ja jos teemme jotain, jota ei ole oikein.”*

*”Tai, kun syödään jotain, suomalaiset kertovat, mitä me voimme laittaa päälle ja miten tämä tehdään. Se, mikä on hyvä, mikä on huono.”*

#### **4.8 Työnkuva**

Suomalaisen sairaanhoitajan ja espanjalaisen sairaanhoitajan työnkuvat poikkesivat huomattavasti toisistaan ja työnkuvien erilaisuuden merkitys korostui kotoutumisprosessin etenemisessä sekä positiivisena että negatiivisena asiana. Lisäksi työnku-

van näkökulmasta kotoutumisprosessiin sujumiseen vaikuttivat positiiviset kokemukset sairaanhoitajan työssä kotoutumisen tukena sekä negatiiviset kokemukset sairaanhoitajan työssä kotoutumisen esteenä (kuvio 8.)



**Kuvio 8.** Työnkuva osana kotoutumisprosessia.

Haastateltujen mielestä **suomalaisen ja espanjalaisen sairaanhoitajan työn erilaisuudella** oli **merkitystä kotoutumiseen** sekä kotoutumista tukevinä että kotoutumista estävinä tekijöinä. Huomattavin ero työnkuviissa oli se, että Suomessa lähihoitajat tekivät huomattavan paljon sellaisia työtehtäviä, joita Espanjassa teki ainoastaan sairaanhoitaja.

*”Täällä lähihoitajat tekevät töitä, että Espanjassa kuuluu sairaanhoitajalle. Ja sairaanhoitajalle kuuluu töitä, että Espanjassa on vain lähihoitajan työ. Onko ainoastaan juttu, lähihoitaja ei tee, se kanyylin laittaminen?”*

*”Lähihoitaja Espanjassa tekee aamupesut ja ei mitään muuta.”*

Se, että lähihoitaja teki paljon sellaisia töitä, joita Espanjassa teki vain sairaanhoitaja, koettiin pääosin positiivisena asiana. Koettiin, että sairaanhoitajan työ Suomessa on rauhallisempaa, koska lähihoitajat voivat tehdä niin paljon ja se helpottaa sairaanhoitajan työtä. Positiivisena koettiin myös, että lähihoitajilta saa aina apua, koska heillä on ammattitaitoa tehdä hoidollisia asioita. Koska haastatellut olivat olleet aluksi paljon lähihoitajan tehtävissä ja tekivät edelleenkin ajoittain lähihoitajan



tehtäviä, koettiin lähihoitajan työ mielekkäämmäksi, kun oli enemmän sairaanhoidollisia tehtäviä.

*”Lähihoitajat täällä Suomessa tekevät paljon enemmän kuin Espanjassa. Ja sitten ei oo niin tylsää.”*

Positiivisena pidettiin myös lähihoitajien kolme vuotta kestävä koulutusta. Se loi turvallisuuden tunnetta sairaanhoitajille, kun tiimissä oli ammattitaitoisia lähihoitajia, joilta sai tarvittaessa apua. Espanjassa lähihoitajan koulutus kesti yhden vuoden ja haastatellut kokivat, että heistä ei ollut apua sairaanhoidollisissa töissä.

*”Espanjassa lähihoitaja ei laita happea esimerkiksi, ei osaa mitään. Se on sama kuin hoitoapulainen.”*

Ihmetystä haastateltujen keskuudessa herätti se, että joissakin työyksiköissä lähihoitajat jakoivat lääkkeitä. Oli tehty huomioita, että lähihoitajien jakaessa lääkkeitä, toiminta on hieman sekavaa ja lähihoitajilla ei ollut riittävästi tietoa lääkkeistä.

*”Mun työpaikassa lääkehoitaja myös voi olla lähihoitaja. Ja mun mielestäni lähihoitaja on vähän sekava ja mun työkaveri kertoi mulle, ei halua olla lääkehoitaja. He eivät tiedä paljon lääkkeitä.”*

Haastateltujen mielestä suomalaisen sairaanhoitajan työhön kuului paljon paperityötä ja työ muistutti jopa vähän sihteerin työtä. Kokemus oli, että liian paljon ollaan koko ajan tietokoneen ääressä.

Sairaanhoitajan työtehtävät vaihtelivat riippuen työyksiköstä. Akuuttiosastojen tehtävänkuviin kuvattiin huomattavasti enemmän sairaanhoidollisia toimenpiteitä, kuten esimerkiksi kanylointi, I. V-nestehoito, I. V-antibioottihoito, laboratorioarvojen seuranta ja raportointi. Akuuttiosastojen sairaanhoitajan työnkuvan nähtiin olevan melko lähellä samaa kuin sairaanhoitajan työ Espanjalaisen sairaalan vuodeosastoilla. Työtavat vain poikkesivat toisistaan. Työyksiköissä, joissa ei Akuuttihoitoa tarvitsevia potilaita hoidettu, kuvattiin työtehtävät lähinnä perushoidollisiksi, kuten kuntouttaminen, peseminen, syöttäminen, asentohoito.

Perushoito oli haastatelluille uutta, koska sairaanhoitajat Espanjassa eivät sitä tee. Haastatellut olivat aikaisemmin ajatelleet, ettei heidän kuulu tehdä sairaanhoitajina perushoitoa, mutta olivat Suomessa oppineet hyväksymään asian ja tekemään sitä.

*”En mä ollut tehnyt perushoitoa Espanjassa. Mä opettelin, kuinka vaihdetaan vaippa Suomessa, esimerkiksi.”*

*”Jos minä en laita kanyyli yks päivä ja jos minä en laita injektio, ei haittaa, mutta aiemmin en ajatellut niin. On ok minulle työskennellä lähihoitajana.”*

**Positiiviset kokemukset sairaanhoitajan työssä** nähtiin **kotoutumista tukevana** seikkoina. Suomalaisista työskentelytavoista tiimityö koettiin hyvänä tapana toimia yhdessä. Espanjassa ei tiimityötä tehty. Työntekijän sosiaaliset edut, kuten oikeus sairauslomaan ja pitkiin vuosilomiin herättivät myös positiivisia ajatuksia, koska Espanjassa ei ollut yhtä hyviä sosiaalisia etuja.

Haastatteluhetkellä suurin osa haastatelluista koki, että sai jo tehdä samaa työtä kuin suomalainen sairaanhoitaja. Akuuttiosastoilla ei vielä tehty vastuusairaanhoitajan tehtäviä, mutta akuuttiosastoilla oli muita erilaisia sairaanhoitajan tehtävänkuvia ja niitä voi jo täysin suorittaa. Puhelimessa puhuminen koettiin vielä haasteellisena.

*”Mun mielestä mä teen kaikki, mitä kaikki siellä tekee, ehkä ei kaikki, koska en voi vielä puhua kunnolla puhelimessa tai soittaa.”*

Se, että sai tehdä sairaanhoitajan tehtäviä lisäsi työtyytyväisyyttä ja tuki kotoutumista työyhteisöön. Kaivattiin myös kiirettä työhön, koska kiire toi myös tyytyväisyyden tunnetta ja siihen oli Espanjassa totuttu.

*”Joo, työpaikka on mun mielestäni hyvä paikka ja mä voin tehdä paljon asioita sairaanhoitajana. Kun tulen takaisin kotiin, olen tosi tyytyväinen.”*

Suomalaista tapaa pitää raportti kaikille ammattiryhmille yhtä aikaa pidettiin hyvänä. Raportti oli perusteellinen ja siellä kerrottiin potilaasta kaikki. Haastateltujen mukaan Espanjassa sairaanhoitajilla ja lähihoitajilla oli omat raportit.

*”Mun mielestäni Suomessa on hyvin tuo raportti. Se on tosi paljon parempi, koska siellä ovat kaikki; lähihoitaja ja sairaanhoitaja, joskus lääkäri on siellä. Ja hän kertoi kaikki kaikista.”*

*”Espanjassa ei oo aikaa joskus se on kertonut 15 minuuttia ja vain kertoo, jos joku asia menee huono. Jos sinä haluat enemmän tietoa, pitää lukea mitä lääkäri on kertonut tai sairaanhoitaja on kirjoittanut.*

### **Negatiiviset kokemukset sairaanhoitajan työssä koettiin kotoutumisen esteenä.**

Negatiivisena kokemuksena haastatellut pitivät muun muassa sitä, että heidän tapansa tehdä työtä ei aina hyväksytty. He olivat sitä mieltä, että asiat voi tehdä eri tavalla, jos molemmat tavat toimia ovat kuitenkin oikein. Kokemus oli, että espanjalaista ammattitaitoa ei voinut täysin hyödyntää. Haastatellut kaipasivatkin, että löytyisi hyvä keskitie, jolloin voitaisiin hyödyntää sekä suomalaista että espanjalaista ammattitaitoa ja tietoa.

Niissä työyhteisöissä, joissa painopiste oli perushoidossa eikä sairaanhoitajan työssä ollut paljon sairaanhoidollisia toimenpiteitä, oltiin hieman tyytymättömämpiä työnkuvaan.

*”Mä pidän mun työpaikka, mutta ehkä mä haluaisin tehdä enemmän asioita ja enemmän tekemistä sairaanhoitajana, esimerkiksi laitan kanyyli tai I. V-lääkkeet.”*

Eräällä haastatelluista tyytymättömyyttä herätti se, että ei kokenut olevansa oikeanlaisessa työyksikössä. Tällöin ei koettu merkitykselliseksi sairaanhoidollisia toimenpiteitä, vaan kaivattiin täysin toisen tyyppistä työympäristöä ja toisenlaista työnkuvaa. Osan haastatelluista tavoitteena oli itsenäisempi työ ja täysi vastuu sairaanhoitajana.

Negatiivisena kokemuksena haastatelluille oli muodostunut työyksiköissä työskennellessä näkemys, että suomalaiset sairaanhoitajat eivät olleet paljon potilaan kanssa tekemisissä, vaan hoitivat asioita kansliassa tietokoneella ja se ihmetytti heitä. Haastateltujen keskuudessa heräsi kysymys, miten voi pitää esimerkiksi raporttia ja kertoa paljon potilaasta, kun ei ole välttämättä edes nähnyt potilasta.

*”Espanjassa, se on normaali, että sairaanhoitaja käy siellä ja kattoo potilas; miltä tuntuu, kysyy miten menee ja kattoo onko kanyyli ja mitä sinne on menossa, onko verenpaine ja verensokeri, onko jalat turvoksia...”*

Vaikka haastatellut olivat jo oppineet, että Suomessa lähihoitaja tekee paljon tehtäviä, joita Espanjassa tekee vain sairaanhoitaja, herättivät jotkut toimintatavat kuitenkin negatiivisuutta.

*”Kun siellä on kiire, koska yks potilas on esimerkiksi rintakipu tai huono olo ja pitää tehdä jotain, sairaanhoitaja on hoitajan huoneessa ja lähihoitaja menee siellä ja tekee EKG ja tekee, ottaa verenpaine, ottavat kaikki.”*

#### **4.9 Tulevaisuuden suunnitelmat**

Varsinkin nuoremmat haastatellut kokivat Suomeen työhön tulemisen upeana mahdollisuutena kasvaa sairaanhoitajana ja saada kokemusta. Suurimmalla osalla ei ollut Espanjassa sairaanhoitajan työtä tarjolla ja sekin houkutteli hakemaan työtä ulkomailta. Eräällä haastatelluista oli työpaikka kotimaassa, mutta hän koki tilaisuuden päästä Suomeen töihin niin houkuttelevana, että päätti hakea työtä Suomesta. Suomeen työhön tuleminen oli myös mahdollisuus aloittaa itsenäinen elämä niille nuorille sairaanhoitajille, jotka vielä asuivat kotimaassaan vanhempiensa luona.

*”Jos esimerkiksi olen siellä vielä... varmaan asuin mun vanhemman kanssa. En olisi voinut asua ja jatkaa mun elämää itse.”*

Motivaatio työntekoon Suomessa oli haastatteluhetkellä korkea ja suomen kieltä haluttiin oppia lisää sekä LOVE-tentti haluttiin suorittaa. Osalla haastatelluista oli kuitenkin haaveena suorittaa vielä jossain vaiheessa yliopisto-opintoja Espanjassa, joten varmuutta Suomeen jäämisestä ei ollut.

Noin puolet haastatelluista kertoi haluavansa jäädä Suomeen pysyvästi ja haaveilevansa perheen perustamisesta Suomeen.

*”Mä haluaisin osaa enemmän Suomea ja sitten, jos on mahdollista, mä haluaisin olla koko mun elämä täällä Suomessa. Koska ajattelen, se on hyvä maa. Ja sitten mä voin tehdä mun perhe täällä.”*

Haastateltuja mietitytti ja huolestuttikin, jatkuuko työsopimus kahden vuoden jälkeen, jolloin nyt voimassa oleva määräaikainen työsopimus loppuu. Halu Suomeen jäämisestä kuitenkin oli ja tuntui jopa hieman turhauttavalta, kun oppii suomen kielen ja sitten työt mahdollisesti loppuvat.

*”Me emme tiedä, jos saamme sopimus tämän jälkeen, mutta idea oli pysyä Suomessa. Jos olemme oppineet tämä kieli, en tiedä, miksi minun täytyy lähteä tästä. Me emme tiedä vielä, mitä tapahtuu. On tunne, että voisi olla.”*

## 5 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata espanjalaisten sairaanhoitajien kokemuksia työskentelystä ja kotoutumisesta perusterveydenhuollon työyhteisöön. Tarkoituksena oli myös kuvata kokemuksia kotoutumisesta Etelä-Pohjalaiseen asuin ympäristöön ja kulttuuriin. Tavoitteena oli tuottaa tietoa kotoutumiseen vaikuttavista tekijöistä ja tutkimuksesta saatujen tulosten avulla pohtia keinoja, jonka avulla voidaan kotoutumisprosessia tukea ja kehittää. Tässä luvussa tarkastellaan tutkimustuloksia teemoittain vastaten tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksesta saatuja tuloksia selitetään ja vahvistetaan aikaisempien tutkimusten tuloksilla ja esitetään ehdotuksia kotoutumisen tukemiseksi ja kehittämiseksi. Lisäksi luvussa arvioidaan tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta, pohditaan opinnäytetyötä kokonaisuudessaan sekä mietitään jatkotutkimushaasteita.

### 5.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimuksen tehtävänä oli vastata kahteen tutkimuskysymykseen jotka olivat; mitkä tekijät vaikuttavat espanjalaisten sairaanhoitajien kotoutumiseen perusterveydenhuollon työyhteisöön sekä asuin ympäristöön ja kulttuuriin Etelä-Pohjanmaalle? Miten espanjalaisten sairaanhoitajien kotoutumista perusterveydenhuollon työyhteisöön ja kotoutumista asuin ympäristöön sekä kulttuuriin Etelä-Pohjanmaalle, voitaisiin kehittää ja tukea? Tutkimustuloksia tarkastellaan tutkimuskysymyksittäin, ensimmäisenä kotoutumiseen vaikuttavat tekijät ja toisena pohditaan tutkimustulosten avulla kotoutumisen kehittämisen ja tukemisen keinoja. Opinnäytetyön tekijä on tehnyt johtopäätöksiä tutkimustuloksista, joiden pohjalta esittää kehittämisenäkökulmia ja ehdotuksia kotoutumisprosessin kehittämiseksi ja tukemiseksi.

#### 5.1.1 Kotoutumiseen vaikuttavat tekijät

**Lähtömaakoulutuksessa** saatu tieto koettiin riittämättömäksi. Koska opettaja ei ollut Etelä-Pohjanmaalta eikä tuntenut Etelä-Pohjanmaata, ei hän osannut kertoa riittävästi tietoa tulevasta työ- ja asuin ympäristöstä. Vaikka Adelante-projektin joh-

taja oli kertonut tulevan kotikaupungin pienuudesta, oli se kuitenkin yllätys suurimmalle osalle haastatelluista. Myös toisen ryhmän opettajalta saama negatiivinen tieto Suomesta, suomalaisuudesta ja suomalaisista ihmisistä asetti negatiivisia ennakkooletuksia tulevasta haastatelluille. Kuitenkin haastatellut kokivat suomalaiset ihmiset lopulta paljon ystävällisimmiksi, lämpimämmiksi ja avuliaimmaksi kuin, mikä oli opettajan luoma mielikuva ja vastaanoton Suomessa hyväksi. Sairaanhoidajan työnkuvasta Suomessa olisi toivottu enemmän tietoa, koska suomalaisen sairaanhoidajan työnkuva poikkeaa suuresti espanjalaisen sairaanhoidajan työnkuvasta ja se oli aiheuttanut haasteita työhön sopeutumiselle. Lääkehoidon osaamisen varmistamisesta verkkoympäristössä eli LOVE-testistä olisi myös haluttu tietää enemmän ennakkoon, koska se oli täysin uutta ja outoa haastatelluille.

Myös Saarisen ym. (2013, 4;6) mukaan espanjaiset sairaanhoidajat olisivat toivoneet enemmän tietoa tulevasta työpaikasta ja sen sijainnista sekä eroista lähihoitajan ja sairaanhoidajan työnkuvissa Espanjassa ja Suomessa. Kurki ja Suorsa (2013, 37) puolestaan toteavat, että espanjalaiset sairaanhoidajat olivat saaneet mielestään perusteellista tietoa Suomesta ja työskentelystä Suomessa, mutta lähes kaikkien tutkimukseen osallistuneiden mielestä tieto LOVE-lääkehoidon osaamisen varmistamisesta oli ollut puutteellista. Vastaanotto Suomessa oli koettu lämpimäksi ja ihmiset Suomessa ystävällisiksi ja avulaiksi.

**Organisaation tuen** koettiin olleen hyvää. Esimiesten tukea ja luottamusta haastateltujen ammattitaitoon sekä yksilöllisen oppimisen ymmärtämistä arvostettiin suuresti. Yllätys oli, miten esimies oli tasavertainen työntekijöiden kanssa, esimies oli tavoitettavissa ja häntä voi lähestyä kaikenlaisten asioiden selvittämiseksi ja puhumiseksi. Adelante-projektin projektipäällikön sekä maahanmuuttokoordinaattorin apu kotoutumisessa ja asioiden hoitamisessa oli ollut erinomaisen hyvää. Yhdessä työyhteisössä lähiesimies oli auttanut asioiden hoitamisessa aluksi, koska toisessa kaupungissa ei ollut sillä hetkellä maahanmuuttokoordinaattoria ja sitä arvostettiin.

Liljan (2010, 47) mukaan maahanmuuttajat kokivat työnantajilta saadun pääosin hyvin tukea ja ohjausta. Työnantajia pidettiin joustavina ja heidän koettiin arvostavan maahanmuuttajien työtä ja ammattitaitoa. Vaikka kokemukset esimiehistä olivat pääosin positiivisia, muutamalla haastatellulla oli kuitenkin myös kokemuksia,

ettei ole tärkeä esimiehelle ja asioiden kertominen esimiehelle oli vaikeaa. (Pentimäki 2014, 34–36; Kurki & Suorsa 2013, 44.) Baumgartnerin (2012, 38) mukaan ulkomaalaiset hoitajat olivat tyytyväisiä rekrytointitoimistosta saatuun tukeen ja apuun käytännön asioiden hoitamiseksi.

**Työyhteisön tuella** oli merkittävä rooli työyhteisöön kotoutumisessa. Perehdytyksen koettiin olleen hyvää ja riittävää. Toisessa ryhmässä tulleiden uuteen työhön oppimisen ja sopeutumisen koettiin olleen huomattavasti helpompaa, koska mentoreina toimi aikaisemmin työyhteisöön saapuneet espanjalaiset sairaanhoitajat. Uusien toimintatapojen omaksumisen nähtiin onnistuvan kolmivaiheisena prosessina; Ensin haluttiin tietoa ja haluttiin mahdollisuus kysyä asioita, seuraavaksi haluttiin katsoa, miten asiat tehdään ja lopuksi oltiin valmiita tekemään itse samalla tavalla kuin on suomalainen tapa tehdä. Kollegoiden tuki oli tärkeää ja työkaverit koettiin pääosin ystävällisiksi ja avuliaisiksi. Osa koki jo päässeensä täysivertaiseksi tiimin jäseneksi, mutta yhteisen kielen puuttuminen hidasti tiimiytymistä ja haittasi suhteiden luomista. Pääosin kokemukset työyhteisöstä oli positiivisia ja kollegoiden koettiin luottavan haastateltujen ammattitaitoon. Negatiivisina asioina pidettiin joidenkin haastateltujen kokemuksia epäkohteliaisuudesta kollegojen käytöksessä, mikä ilmeni tervehtimättömyytenä. Oli myös kokemuksia, että annettiin ymmärtää espanjalaisten sairaanhoitajien vievän työpaikkoja suomalaisilta. Negatiivisena kokemuksena pidettiin myös, että suomalaiset sairaanhoitajat eivät hyväksyneet espanjalaista tietotaitoa ja espanjalaisia sairaanhoitajia kohdeltiin kuin opiskelijoita, eivätkä haastatellut näin ollen voineet hyödyntää tietotaitoaan omasta mielestään riittävästi työyhteisössä.

Kurki ja Suorsa (2013, 39; 45) toteavat, että osa espanjaisista sairaanhoitajista oli kokenut saaneensa hyvää perehdytystä ja tukea, mutta osalla puolestaan ei ollut mentoria lainkaan tai mentori ei ollut hoitanut perehdyttäjän tehtäviään. Negatiivisina kokemuksia oli sosiaalisesta eristämisestä työyhteisössä ja jättäminen tärkeiden asioiden tiedotuksen ulkopuolelle. Negatiivisina kokemuksina olivat myös ikävät kommentit ja ala-arvoinen kohtelu. Aikaisempia tutkimuksia ennemmin, samasta kulttuurista tulleiden työntekijöiden toimimisesta mentorina ei löytynyt, joten ei vertailukohdetta toimintaan ei ole. Pentimäen (2014, 30; 37–38) mukaan



maahanmuuttajasairaanhoitajat kokivat perehdytyksen hyväksi, mutta eivät saaneet mielestään muuten tukea riittävästi varsinkaan, jos mentoria ei ollut, jolloin muut sairaanhoitajat eivät ohjanneet työssä, vaan tekivät työn yksin. Negatiivisia kokemuksia työyhteisössä herätti myös työkavereiden kieltäytyminen puhumasta englannin kielellä sekä molemminpuolinen sopeutumisenvaikeus. Liljan (2010, 46) tutkimuksen mukaan maahanmuuttajat kokivat saaneensa työyhteisössä työkavereilta paljon tukea ja neuvontaa. Saarinen ym. (2013, 28) toteaa, että espanjalaisille sairaanhoitajille ei annettu täysiä valtuuksia toimia sairaanhoitajan työtehtävissä, koska ammattitaitoon ei luotettu täysin mahdollisesti kielellisten haasteiden vuoksi.

**Kielitaidolla** ja sen puutteella oli merkittävä vaikutus työyhteisöön ja kulttuuriin kotoutumisessa. Suomen kielen taidon puute koettiin ongelmaksi ja töissä se aiheutti turhautumista ja jopa masennusta, koska ei pystynyt ymmärtämään kaikkea, mitä kollegat ja potilaat tarkoittivat. Suomen kielen taidon puutteen koettiin myös haittaavan ammatillisen luottamuksen syntymistä työyhteisössä, koska se aiheutti tilanteita, joissa kielitaidottomuuden oletettiin tarkoittavan samaa kuin ammattitaidottomuus. Kokemukset kielitaidon kehittymisestä vaihtelivat yksilöllisesti haastateltujen kesken. Kaikkien haastateltujen mielestä suomen kielen opetusta olisi tarvittu enemmän.

Aikaisemmissa tutkimuksissa kielitaidon osaamisen merkitys nousi yleensä ensimmäisenä esiin, kysyttäessä sopeutumiseen vaikuttavia asioita. Lähes kaikkien tutkittavien mukaan lähtömaakoulutus sisälsi liian vähän suomen kielen opetusta. Lisäksi Suomessa järjestetty kielikoulutus, joka tapahtui kerran viikossa, koettiin liian vähäiseksi. Hyvän kielitaidon koettiin edistävän ja nopeuttavan sopeutumista ja hyväksytyksi tulemistä työyhteisöissä. (Lilja 2010, 54; Baumgartner 2012, 45; Kurki & Suorsa 2013, 38; Saarinen ym. 2013, 5; Pentinmäki 2014, 47.)

**Sosiaalisten suhteiden** olemassaolo ja niiden ylläpitäminen koettiin ehdottoman tärkeinä kotoutumisen onnistumiseksi. Niille haastatelluille, joilla oli puoliso mukana, oli kotoutuminen helpompaa. Vaikka nykyistä asuinpaikkaa pidettiinkin hyvänä, koti-ikävä vaivasi, koska oma perhe ja ystävät puuttuivat. Koti-ikävää helpotti yhteydenpito toisiin espanjalaisiin. Yhteyttä perheeseen ja ystäviin kotimaassa pi-

dettiin säännöllisesti. Ystävyyden solmiminen suomalaisten kanssa koettiin haasteelliseksi ja ystäviä olikin löytynyt lähinnä toisista espanjalaisista. Kollegoita töissä pidettiin kavereina ja ystäviä olisi haluttu työn ulkopuolelta. Kuitenkin vapaa-ajan vietto työn ulkopuolella työkavereiden kanssa oli tärkeää, koska se auttoi tuntemaan olevansa kollega eikä pelkkä ulkomaalainen. Naispuolisilla haastateluilta oli enemmän yhteistä vapaa-ajanviettoa työkavereiden kanssa työajan ulkopuolella, kuin miespuolisilla.

Myös Kurjen ja Suorsan (2013, 48) mukaan omaa perhettä ja ystäviä kaivattiin, mutta koti-ikävää helpotti vapaa-ajanvietto toisten espanjalaisten kanssa ja heidän kanssaan vietettiinkin paljon aikaa. Sosiaalisen verkoston vajavaisuus ja suomalaisten ystävien puuttuminen vaikeutti sopeutumista niin suomalaiseen hoitotyön kulttuuriin kuin elinympäristöönkin (Baumgartner 2012, 51). Myös Pentinmäki (2014, 27) toteaa, että maahanmuuttajasairaanhoitajat toivoivat saavansa ystäviä ja kokivat ihmissuhteiden luomisen haastavaksi, koska suomalaisiin oli vaikea tutustua.

**Asuminen, eläminen ja vapaa-ajan vietto** uudessa kotikaupungissa koettiin positiivisena ja se tuki kotoutumista. Vaikka kotikaupunki Suomessa olikin yllättävän pieni, oli pienessä kaupungissa asuminen kuitenkin mukavaa, koska ihmiset tunsivat paremmin toisensa ja kaikki tarpeelliset liikkeet löytyivät kotikaupungista. Jos kaivattiin jotain enemmän, oli lähellä isompi kaupunki johon mennä. Arkielämän koettiin olevan tavallista ja hyvin samankaltaista kuin kotimaassa. Hyvä asunto tuki myös kotoutumista. Runsasta vapaa-aikaa arvostettiin, koska kotimaassa ei vapaa-aikaa ollut niin paljon. Vapaa-ajanviettomahdollisuuksia koettiin olevan riittävästi, jotta pystyi harrastamaan haluamiaan asioita. Omia espanjalaisia tapoja ja kulttuuria kaivattiin ja niitä olisi haluttu enemmän. Espanjalaista kulttuuria ylläpidettiin viettämällä aikaa toisten espanjalaisten kanssa, laittamalla espanjalaista ruokaa, puhumalla espanjan kieltä, katsomalla espanjalaisia elokuvia ja juhlimalla espanjalaisia juhlapäiviä. Suomalainen kulttuuri oli tullut haastateltujen mielestä jo tutuksi, koska suomalaisiin tapoihin oli tutustuttu ja juhliin oli osallistuttu usein.

Kurjen ja Suorsan (2013, 47–48) mukaan espanjalaiset sairaanhoitajat olivat alussa kokeneet asumisolosuhteet kehnoiksi ja ahtaiksi, koska asuttiin yhdessä pienissä

asunnoissa eikä huonekaluja paljon ollut. Ajan myötä hankittiin itsenäisesti huonekaluja ja uusia asuntoja ja tilanne korjaantui näin. Kurjen ja Suorsan (2013) tutkimuksessa mukana olleet espanjalaiset sairaanhoitajat olivat kokeneet vapaa-ajan vähäiseksi päivittäin kuin tässä opinnäytetyön tutkimuksessa mukana olleet. Saarinen ym. (2013, 33) toteaa, että sopeutuminen asumaan ja elämään pienillä paikkakunnilla on ollut haasteellista espanjalaisille sairaanhoitajille.

**Työnkuva** oli osin hyvinkin erilainen suomalaisella sairaanhoitajalla ja espanjalaisella sairaanhoitajalla. Huomattavin ero sairaanhoitajan työnkuvassa Suomessa ja Espanjassa oli, että Suomessa lähihoitajat tekivät paljon sellaisia työtehtäviä, joita espanjassa tekivät vain sairaanhoitaja. Toinen merkityksellinen ero oli, että suomalainen sairaanhoitaja osallistuu perushoittoon, mitä ei espanjassa sairaanhoitaja tee. Koska haastatellut tekivät aluksi työssään paljon lähihoitajan työtä ja osassa yksiköistä oli paljon perushoittoa yksikön luonteesta johtuen, koettiin suomalaisen lähihoitajan monipuolinen työnkuva positiivisena, koska silloin työ oli mielenkiintoisempaa. Sairaanhoitajan työ Suomessa koettiin myös rauhallisempaan kuin espanjassa, koska lähihoitajat tekivät niin paljon sairaanhoidollisia tehtäviä, mikä puolestaan helpotti sairaanhoitajan työtä. Lähihoitajien ammattitaidon ja pitkän koulutuksen ansiosta haastatellut kokivat turvallisuudentunnetta tiimissä, koska lähihoitajilta sai tarvittaessa apua. Positiivisena, kotoutumista tukevana kokemuksena työssä nousi vahvimmin esiin se, että sai tehdä sairaanhoitajan työtä. Hyvinä asioina pidettiin myös tiimityötä, perusteellisia vuororaportteja sekä työntekijän sosiaalisia etuja. Negatiivisena pidettiin sitä, että haastateltujen oppimaa tapaa tehdä työtä ei hyväksytty, vaan asiat piti tehdä niin kuin Suomessa on tapana. Jonkin verran tyytymättömyyttä herätti työ niissä yksiköissä, joissa työnkuva oli perushoitopainotteista. Sairaanhoitajien työtavoissa negatiivisena koettiin se, että suomalainen sairaanhoitaja ei ole paljon kontaktissa potilaan kanssa, vaan tekee liian paljon työtä tietokoneen kanssa.

Toisistaan poikkeavat työnkuvat Suomessa ja Espanjassa koettiin osittain positiivisena ja osittain negatiivisena. Positiivista oli se, että koska espanjalaiset sairaanhoitajat työskentelivät aluksi pääosin perushoidossa ja lähihoitajien monipuolinen

työnkuva toi mielekkyyttä työhön. Lisäksi toimiessaan sairaanhoitajana loi lähihoitajien hyvä ammattiaito turvallisuuden tunnetta. Negatiivisena koettiin tietämättömyys lähihoitajien laajasta ammattitaidosta ja monipuolisesta työnkuvasta, koska tieto olisi auttanut ymmärtämään miksi lähihoitaja tekee tehtäviä, joiden espanjalainen sairaanhoitaja ajattelee kuuluvan itselleen.

Muissa aikaisemmissa tutkimuksissa nousee negatiivisena kotoutumista ja sopeutumista estävänä tekijänä esiin se, että Suomessa sairaanhoitajan työnkuva on hyvin erilainen kuin kotimaassa ja Suomessa sairaanhoitajan työ on perushoitotyötä. Perushoitotyössä työskentelevät sairaanhoitajat pelkäsivät menettävänsä ammattitaitonsa, koska työn sisältö koostui perushoidosta ja tehtävistä, jotka eivät olleet varsinaisesti hoitotyötä. (Penttimäki 2014, 39; Kurki & Suorsa 2013, 52.)

**Tulevaisuuden suunnitelmat** olivat vielä epävarmat, koska työsopimukset oli tehty kahdeksi vuodeksi eikä jatkosopimuksesta ollut varmuutta. Suomeen tulemisen pääasiallinen syy oli, että Espanjassa ei ollut sairaanhoitajan työtä. Suomeen töihin tulemistä pidettiin myös upeana mahdollisuutena saada kokemusta ja kasvaa sairaanhoitajana. Osalle haastatelluista ulkomaille töihin lähteminen oli myös mahdollisuus itsenäistyä. Noin puolet haastatelluista kokivat olevansa valmiita jäämään Suomeen pysyvästi ja haaveilivat perheen perustamisesta Suomessa.

### 5.1.2 Kotoutumista tukevia kehittämis ehdotuksia

Tulevaisuudessa rekrytoitaessa työvoimaa ulkomailta, erilaisista kulttuureista ja toimintaympäristöistä, olisi **lähtömaakoulutusta** hyvä kehittää kohdistamalla tietoa kertomalla enemmän juuri siitä maakunnasta ja kaupungista tai kunnasta, johon rekrytoitu työntekijä on asettumassa asumaan ja työskentelemään. Opettajan olisi hyvä olla kotoisin kyseiseltä alueelta tai ainakin hänen tulisi perehtyä kyseisen alueen maantieteellisiin olosuhteisiin ja kulttuurillisiin tapoihin. Tulevaa kotikaupunkia ja kuntaa voisi esitellä konkreettisesti valokuvoin tai videoin esittelemällä esimerkiksi Etelä-Pohjalaisia rakennuksia, asuntoja, kerrostaloja ja kauppaliikkeitä sekä ostoskeskuksia, kaupungin tai kunnan keskustaa ja sen ihmisvilinää tai ihmisvilinän puutetta. Lisäksi olisi hyvä kuvata tulevaa työpaikkaa ja työympäristöä sekä tulevia työkavereita käytännön työssä.

Lähtömaakoulutuksessa olisi hyvä myös kiinnittää enemmän huomiota tulevasta työyhteisöstä ja työnkuvasta kertomiseen, koska työnkuva oli suurimmalle osalle haastatelluista yllätys. Suomessa sairaanhoitajan työnkuva vaihtelee suuresti eri työyksiköissä. Perusterveydenhuollon akuuttihoiton työyksiköissä sairaanhoitajan työnkuva painottuu enemmän sairaanhoidollisiin toimenpiteisiin ja työtehtäviin. Pitkäaikaishoidon ja palveluasumisen työyksiköissä sairaanhoitajan työnkuvassa korostuu perushoito. Olisi hyvä myös korostaa, että palveluasumisessa hoidettavat ihmiset ovat vanhuksia ja myös perusterveydenhuollon vuodeosastoilla suurin osa on iäkkäitä vanhuksia.

Suomalaisten ihmisten luonnetta voisi tuoda esiin positiivisesti eikä niin, että suomalaiset ovat kylmiä. Vaikka suomalaiset ovat pidättyväisempiä kuin moni muu kansa eivätkä näytä tunteitaan niin avoimesti, ei se tarkoita, että ihmiset ovat kylmiä. Suomalaisten tunnollisuutta, rehellisyyttä ja ystävällisyyttä voisi korostaa positiivisina asioina. Suomalaisten tapaa viettää juhlia esimerkiksi juhannusta, joulua ja pääsiäistä sekä vapaa-ajanviettotapoja voisi tuoda enemmän esiin.

LOVe- lääkehoidon osaamisen testiä verkkoympäristössä olisi hyvä käydä lähtömaakoulutuksessa tarkasti läpi, koska se aiheutti haastatelluille hämmennystä. Olisi hyvä käydä konkreettisesti läpi, mitä LOVE-testi sisältää ja miten se suorittaminen vaikuttaa oikeuksiin toimia sairaanhoitajan tehtävissä Suomessa sekä vaikutus palkkaukseen.

**Organisaation tuki** oli ensiarvoisen tärkeää kotoutumisprosessissa. Varsinkin lähiesimiesten asenteet, tuki ja helppo lähestyttävyyys olivat helpottaneet kotoutumista työyhteisöön. Jatkossa mahdollisesti rekrytoitaessa työntekijöitä eri kulttuurista, olisi hyvä entistä enemmän ottaa esimiehiä mukaan rekrytointiprosessiin ja järjestää heille valmentavaa koulutusta tulevasta prosessista, rekrytoitujen kansalliseen kulttuuriin sekä työkuulttuuriin lähtömaassa ja mahdollisista haasteista kotoutumisprosessissa unohtamatta onnistumisia aikaisemmissa rekrytoinneissa. Valmennuksessa tulisi tuoda riittävästi esiin, kuinka tärkeää on esimiehen tuki niin uusille työntekijöille kuin työyhteisöllekin. Esimiehen asenne ja malli toimivat esimerkkinä työyhteisössä.

Adelante-rekrytointiprojektin projektinjohtajan ja maahanmuuttokoordinaattorin tuki käytännön asioiden hoitamiseksi sekä verkostojen luomiseksi uudessa elinympäristössä olivat niin tärkeitä kotoutumisprosessin edistäjiä, että jatkossakin tulisi korostaa vastaavan tuen merkitystä. Tämä tukee suomalaiseen yhteiskuntaan, uuteen työhön ja elinympäristöön kotoutumista ja pysyvyyttä, varsinkin kun projektinjohtaja ja maahanmuuttokoordinaattori tukevat myös henkilökohtaiseen elämään liittyvissä haasteissa. Tällaisella tuella on muun muassa espanjalaisessa avoimessa kulttuurissa hyvin tärkeä merkitys, kun oma perhe ja ystävät ovat kaukana kotimaassa.

**Työyhteisön tuki** on niin tärkeää kotoutumisprosessissa, että sitä olisi hyvä jatkossa vielä kehittää. Mentoritoimintaa olisi hyvä kehittää nimeämällä mentorit jo hyvissä ajoin ennen rekrytointia ja valmentaa heitä ennen uusien työntekijöiden saapumista sekä tuoda valmennuksessa esiin mentoroinnin vastuullisuus ja työnantajan arvostus hyvään mentorointiin. Mentoreiden valinnassa pitäisi kiinnittää huomiota työntekijän halukkuuteen toimia mentorina, sekä mahdollistaa yhteydenpito tulevan uuden työntekijän kanssa etukäteen esimerkiksi sähköpostin, Facebookin tai Skypen välityksellä. Koko työyhteisöä tulisi valmentaa etukäteen kertomalla muun muassa miksi ulkomailta rekrytoidaan työntekijöitä ja etteivät he vie suomalaisten työpaikkoja. Lisäksi kulttuurillisista eroista ja siitä, että uudet työntekijät ovat ammattitaitoisia ja valmiita sairaanhoitajia alun kielivaikeuksista huolimatta, tulisi korostaa. Olisi hyvä tuoda esiin, kuinka yksin uudet työntekijät ovat ja kuinka merkityksellistä työkavereiden tuki heille on. Työnantajan tulisi osallistua työyhteisövalmennukseen ja osoittaa tukensa työyhteisölle uuden haasteellisen tilanteen onnistumiseksi. Jatkossa rekrytoitaessa työntekijöitä ulkomailta voisi rekrytointi- sekä mentorointitilanteissa hyödyntää kokeneita aikaisemmin ulkomailta rekrytoituja työntekijöitä.

**Kielitaidon** kehittymistä voisi tukea, jos mahdollista, järjestämällä enemmän suomen kielen opetusta lähtömaakoulutuksessa. Lisäksi olisi hyvä tukea ja rohkaista rekrytoituja työntekijöitä omatoimiseen ja aktiiviseen kielen opiskeluun ja kertoa, että Suomessa varsinkin pienillä paikkakunnilla kielikurssien järjestäminen useammin kuin kerran viikossa ei ole mahdollista. Lisäksi heille olisi hyvä kertoa, että

Suomessa tulee varmasti aluksi haasteita kielen vaikeuden vuoksi ja se voi joskus turhauttaa. Suomessa työyhteisöä olisi hyvä valmentaa ymmärtämään, että suomen kielen puute ei tarkoita samaa kuin ammattitaidottomuus.

**Sosiaaliset suhteet** ja niiden luominen sekä verkostoituminen tarvitsisivat varmasti vielä enemmän panostusta. Rekrytoituja työntekijöitä olisi hyvä valmentaa ymmärtämään, että kotoutuminen on yksilöllinen prosessi, joka kestää toisilla kauemman ja toiset kotoutuvat nopeammin. Uusia työntekijöitä olisi hyvä kehottaa tarkistamaan omia asenteitaan ja miettimään valmiuksiaan uuteen ympäristöön sopeutumisessa ja kotoutumisessa. Tukiryhmätoiminnan kehittäminen ja saman kulttuuritaitaisen verkoston luominen oli tärkeää, mutta erityisesti tulisi vielä panostaa verkostojen luomiseen suomalaisten ihmisten kanssa. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että ystäviä kaivattiin nimenomaan työn ulkopuolelta. Kuitenkin tärkeää oli vapaa-ajanvietto myös työkavereiden kanssa. Naispuolisilla ulkomailta rekrytoituilla työntekijöillä oli enemmän yhteistä vapaa-ajan viettoa työkavereiden kanssa, kuin miespuolisilla johtuen varmasti siitä, että hoitoala on naisvaltainen ja näin työyhteisöissä on huomattavasti enemmän naisia kuin miehiä. Olisikin hyvä kiinnittää enemmän huomiota miespuolisten uusien työntekijöiden sosiaalisten verkostojen luomiseen.

**Asumisesta, elämisestä ja vapaa-ajan vietosta** Suomessa oli haastatelluilla positiivisia kokemuksia. Hieman yllätys oli ollut tulevan kotikaupungin pienuus, mutta se oli myöhemmin todettu positiiviseksi asiaksi. Ennen Suomeen tuloa olisi hyvä kertoa uusille työntekijöille, että vaikka uusi kotikaupunki voi olla pieni, on Suomessa kuitenkin korkea elintaso ja tarpeelliset liikkeet ja laitokset löytyvät läheltä. Myös kulkuyhteydet Suomessa ovat niin hyvät, että pääsee helposti isompaan kaupunkiin niin halutessaan. Monipuolisista harrastusmahdollisuuksista ja runsaasta vapaa-ajasta voisi myös kertoa positiivisena asiana. Espanjalaisia sairaanhoitajia on Etelä-Pohjanmaalla paljon ja he ovat verkostoituneet keskenään hyvin sekä pitävät yhdessä yllä omia kulttuurisia tapojaan. Vielä voisi auttaa verkostoitumaan laajemmin muiden Suomessa asuvien espanjalaisten sairaanhoitajien kanssa esimerkiksi yhteistyöllä muiden rekrytoinnista vastaavien tahojen kanssa. Jotta rekrytoidut sairaanhoitajat pääsisivät konkreettisesti kokemaan suomalaisia tapoja juhlia ja viettää vapaa-aika ja saisivat mahdollisuuden luoda sosiaalisia suhteita sekä verkostoja

olisi heitä kutsuttava ja rohkaistava mukaan osallistumaan vapaa-ajan tapahtumiin, varsinkin alussa, kun kaikki on uutta ja outoa. Kun verkostoja on saatu luotua, on osallistuminen helpompaa ja tulee luonnostaan. Tätä tulisi korostaa myös työyhteisövalmennuksessa.

**Työnkuvan** erilaisuus suomalaisella sairaanhoitajalla ja espanjalaisella sairaanhoitajalla olivat huomattavan erilaiset. Haastateltujen kokemus oli, että tietoa sairaanhoitajan ja lähihoitajan työnkuvien erilaisuudesta Suomessa ja Espanjassa ei saatu riittävästi ennakoon. Se, että lähihoitajan työ oli monipuolista koettiin kuitenkin myös positiivisena ja turvallisuuden tunnetta herättävänä. Kuitenkin työ perushoitopainotteisessa työyhteisössä oli pääasiassa negatiivinen kokemus ja haluttiin enemmän sairaanhoidollista työtä. Koska työnkuvien erilaisuus nousee kaikissa aikaisemmissa tutkimuksissa esiin pääasiassa negatiivisen asiana, olisi tulevaisuudessa rekrytoitaessa työntekijöitä erilaisesta kulttuurista hyvä selkiyttää konkreettisemmin sairaanhoitajan ja lähihoitajan työnkuvaa Suomessa sekä tiimityön mallia ja sitä, että suomalainen sairaanhoitaja tekee työssään myös perushoitoa ja lähihoitaja puolestaan sairaanhoidollisia toimenpiteitä. Myös rekrytoitaessa työntekijöitä perusterveydenhuollon vuodeosastoille sekä palveluasumiseen olisi hyvä kertoa riittävästi työnkuvasta, sen mahdollisesta perushoitopainotteisuudesta ja siitä, että hoidettavat ovat pääasiassa ikäihmisiä. Tämä voisi vähentää riskiä, että työntekijät lähtevät pois tai vaihtavat toiseen työyhteisöön.

**Tulevaisuuden suunnitelmissa** noin puolella haastatelluista oli haaveena jäädä pysyvästi Suomeen ja perustaa perhe, mutta mahdollista jäämistä varjosti epävarmuus töiden jatkumisesta. Työantajallakin voi olla epävarmuus töiden jatkumisesta, koska palvelurakennemuutosten ja toimintojen yhdistämisen vuoksi henkilöstömääriä ja –sijoituksia muutetaan jatkuvasti. Olisi kuitenkin hyvä, että työantaja ottaisi rohkeasti esiin asian rekrytoitujen työntekijöiden kanssa ja toisi rehellisesti julki tulevaisuuden suunnitelmat töiden jatkumisen näkökulmasta. Näin espanjalaiset sairaanhoitajat voisivat suunnitella tulevaisuuttaan ja voisivat kokea olonsa turvalliseksi.



## 5.2 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tulosten pohjalta opinnäytetyön tekijä esittää johtopäätöksiä, joiden avulla espanjalaisen sairaanhoitajan kotoutumista perusterveydenhuollon työyhteisöön ja eteläpohjalaiseen kulttuuriin voi tukea ja kehittää:

1. Lähtömaakoulutuksen kehittäminen niin, että rekrytoidut työntekijät voivat saada enemmän tietoa tulevasta maakunnasta ja kaupungista tai kunnasta, johon on asetumassa asumaan ja työskentelemään. Lisäksi tarvitaan enemmän tietoa tulevasta työyhteisöstä ja siitä millaista työtä sairaanhoitaja kyseisessä työyhteisössä tekee eli onko sairaanhoitopainotteista vai perushoitopainotteista. Tärkeää on myös kertoa, millaisia potilaita tulevassa työyksikössä hoidetaan. Tulevia työkavereita pitää tuoda enemmän näkyväksi molemmin puolin rekrytoituille sekä työyhteisöihin, esimerkiksi videotervehdysten ja Skypen välityksellä. Erittäin tärkeää on tuoda enemmän esiin suomalaisen ja espanjalaisen sairaanhoitajan työnkuvan erilaisuutta. LOVE-lääkehoidon osaamisen varmistamisen koe on käytävä lähtömaakoulutuksessa läpi. Suomesta, suomalaisesta kulttuurista ja suomalaisesta ihmisestä pitää kertoa enemmän niin, ettei mielikuva rekrytoituille työntekijöille muodostu negatiiviseksi.

2. Organisaation tuen kehittäminen niin, että lähiesimiehiä osallistetaan ja valmennetaan etukäteen paremmin, jotta heillä on valmiudet ottaa vastaan ulkomailta rekrytoituja työntekijöitä ja kykyä tukea niin uusia työntekijöitä kuin työyhteisöäkin ja osata suhtautua muutoksiin positiivisesti sekä luoda positiivisuutta työyhteisöihin. Työnantajia tulee myös rohkaista puhumaan avoimesti rekrytoituille työntekijöille tulevaisuudesta ja työllistymismahdollisuuksista määräaikaisen työsuhteen loputtua, jotta he voivat suunnitella elämäänsä eteenpäin. Jos tulevaisuudessa aiotaan rekrytoida työntekijöitä erilaisesta kulttuuritaustasta, organisaatioihin tarvitaan ulkomaan rekrytoinnista vastaava henkilö, joka auttaa uusia ulkomailta tulleita työntekijöitä käytännön asioiden hoitamisessa ja henkilökohtaisiin elämäntilanteisiin liittyvissä haasteissa sekä auttaa luomaan sosiaalisia verkostoja uudessa elinympäristössä.

3. Työyhteisön tuen parantaminen mentoritoimintaa kehittämällä siten, että nimeään mentorit hyvissä ajoin ja valmennetaan heitä hyvään mentorointiin. Mentorin pitää olla halukas toimimaan mentorina. Lisäksi tulee mahdollistaa rekrytoitujen uusien työntekijöiden ja mentoreiden yhteydenpito ennen Suomeen tuloa ja työn aloittamista. Koko työyhteisöä pitää valmentaa etukäteen tuoden julki työntekijätarve ja perusteet, miksi rekrytoidaan ulkomailta. Työyhteisöä pitää valmentaa kertomalla kulttuurillisista eroista sekä tulevista haasteista erilaisissa tavoissa toimia ja niiden hyväksymisestä. Tärkeää on tuoda esiin tulevat haasteet kielen kanssa ja uusien työntekijöiden ammattitaito kieliongelmissa huolimatta. Työyhteisöä pitää myös tukea ja kannustaa positiiviseen ajatteluun ja rohkaista lähestymään eri kulttuurista tulleita työntekijöitä ja ottamaan heitä mukaan yhteisiin asioihin niin töissä kuin vapaa-ajallakin. Rekrytoinnista vastaavan henkilön ja aikaisemmin rekrytoitujen työntekijöiden kokemustiedon hyödyntäminen niin esimiesten kuin työyhteisöjen valmennuksessa on tärkeää.

4. Kielitaidon kehittäminen niin, että lähtömaakoulutuksessa lisätään suomen kielen opetusta, jos mahdollista. Rohkaistaan ja kannustetaan rekrytoituja työntekijöitä omatoimiseen kielen opiskeluun ja käyttämään suomen kieltä rohkeasti. Työyhteisöä kannustetaan puhumaan suomeksi ja vain pakottavassa tarpeessa englanniksi, jotta eri kieltä äidinkielenä puhuvat työntekijät saavat kielikylpyä ja oppivat suomen kielen nopeammin. Aikaisemmin rekrytoitujen samaa kulttuuritaustaa olevien työntekijöiden kielitaidon hyödyntäminen on tärkeää uusien työntekijöiden suomen kielen opetuksessa.

5. Tukiryhmätoiminnan kehittäminen niin, että hyödynnetään enemmän aikaisemmin ulkomailta rekrytoituja työntekijöitä. Heidän kokemuksiaan ja tietotaitoaan tulee hyödyntää jatkossa myös rekrytoitaessa työntekijöitä ulkomailta sekä mentoiminnassa. Jo rekrytoinnin ensimmäisessä vaiheessa, haastateltaessa työnhakijoita heidän kotimaassaan, on kokeneiden aikaisemmin rekrytoitujen työntekijöiden kokemuspohjaa ja kulttuurillista asiantuntemusta hyödynnettävä. Lisäksi jo suomessa asuneita ja työskennelleitä, ulkomailta tulleita työntekijöitä tulee hyödyntää suhteiden sekä verkostojen luomisessa niin työyhteisöön, suomalaiseen yhteiskuntaan ja

suomalaisiin ihmisiin kuin oman kulttuuritaustan omaaviin sosiaalisiin ympyröihinkin.

### 5.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimustyö alkaa aiheen valinnalla, joka sisältää eettisiä valintoja. Pohdittaessa opinnäytetyön vaikuttavuutta, on huomioitava kuinka tutkimustulos vaikuttaa ympäröivään yhteiskuntaan ja onko tutkimusaihe yhteiskunnallisesti tärkeä ja hyödyllinen. Asiaa pohdittaessa, täytyy myös määritellä, kenen hyötyä tarkastellaan. (Clarkeburn & Mustajoki 2007, 53).

Tämän opinnäytetyön aihe on yhteiskunnallisesti tärkeä ja hyödyllinen, koska tulevaisuudessa, varsinkin terveydenhuollon henkilöstövajetta paikataan rekrytoimalla työntekijöitä ulkomailta. Eri kulttuurista tulevien työntekijöiden kotoutuminen uuteen työympäristöön ja kulttuuriin voi olla haasteellista. Riskinä on, että työntekijät lähtevät pois, jos kotoutuminen epäonnistuu. Kotoutumisen tukemista kehittämällä voidaan ulkomailta rekrytoitujen työntekijöiden sitoutumista työssä pysymiseen ja asumista uudessa elinympäristössä lisätä. Tässä opinnäytetyössä haluttiin tarkastella espanjalaisten sairaanhoitajien kotoutumista työyhteisöön ja elinympäristöön ja tutkimustulosten pohjalta miettiä keinoja, joilla heidän kotoutumisprosessiaan voidaan tukea ja kehittää.

Eettisille kysymyksille on tyypillistä, että niihin ei ole yksiselitteisiä ja selkeitä vastauksia. Eettisesti hyvälle tutkimukselle voidaan asettaa kriteerit ammattieettisten normistojen muodossa. Tieteellisen tutkimuksen kannalta keskeinen eettinen normisto on tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) laatima tutkimuseettinen ohjeistus; Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. (Hirvonen 2006, 31; Clarkeburn & Mustajoki 2007, 43.) Tämä opinnäytetyö toteutettiin TENK:n (2013) eettistä ohjeistusta noudattaen.

TENK:n (2013) mukaan tieteellinen tutkimus on eettisesti hyväksyttävää ja sen tulokset uskottavia vain, jos tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edel-

lyttämällä tavalla. Clarkeburnia ja Mustajokea (2007, 43 – 44) mukaillen, tutkimuseettisestä näkökulmasta tarkasteltuna TENK:n (2013), hyvän tieteellisen käytännön lähtökohdat ovat:

**Tieteellinen rehellisyys**, joka kieltää vilpin, tulosten vääristelyn tai puolueellisen esittämisen. Opinnäytetyön viitekehystenä käytetyt aikaisemmat teoriat ja tutkimustulokset esitetään niin kuin ne on alkuperäisissä teoksissakin esitetty. Haastatteluista saatua aineistoa ja tutkimustuloksia ei vääristelty, vaan tutkimustulokset esitettiin ja raportoitin niin kuin ne tutkimusaineistossa esiintyvät. Opinnäytetyön tekijä toimi puolueettomasti yhteistyötahojen ja tutkittavien välillä.

**Huolellisuus**, jonka tavoitteena on mahdollisimman hyvin ja tarkasti tehty tutkimus. Opinnäytetyön tekijä toimi huolellisesti ja tarkasti, aikaisempiin teorioihin ja tutkimuksiin viitaten, kirjoittaessaan viitekehystä. Haastatteluista saatu tutkimusaineisto luettiin ja käsiteltiin huolellisesti ja luottamuksellisesti sekä analysoitiin ja raportoitin kaikkia hyviä tieteellisiä käytäntöjä ja periaatteita noudattaen.

**Avoimuutta** tulosten, metodien, teorioiden ja välineiden jakamisessa sekä kriittiselle tarkastelulle antautumisessa. Opinnäytetyön tekijä käsitteli ja kirjoitti avoimesti ja rehellisesti aikaisemmista teorioista ja tutkimuksista. Tutkimusmenetelmät perusteltiin sekä tutkimusaineiston hankinta ja sen käsittely kerrottiin vaihe vaiheelta. Asioita tarkasteltiin kriittisesti, hyväksyttiin ja otettiin vastaan myös muiden kriittinen opinnäytetyön tarkastelu sekä rakentava palaute.

**Tieteellinen tunnustus**, jolloin otetaan huomioon muiden tutkijoiden työ ja saavutukset asianmukaisesti. Opinnäytetyön tekijä huomioi ja mainitsi muiden tutkijoiden, samaan aiheeseen liittyvät aikaisemmat teoriat ja tutkimukset, asianmukaisesti. Viitattaessa aikaisempiin tutkimuksiin ja teorioihin, lähteet merkittiin asianmukaisesti.

**Eettisesti kestävä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät**, jolloin materiaalin keruussa ja koejärjestelyissä tulee kunnioittaa tutkimuskohteiden itsemääräämisoikeutta ja minimoida heille aiheutettu haitta. Opinnäytetyöntekijä kun-

nioitti espanjalaisten sairaanhoitajien itsemääräämisoikeutta pyytäessään heitä mukaan haastatteluun. Heille kerrottiin tutkimuksesta, tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista, tutkimustulosten raportoinnin sekä tutkimusaineiston käsittelyn luottamuksellisuudesta ja osallistumisen vapaaehtoisuudesta kirjallisesti ja suullisesti. Haastatteluiden nauhoittaminen ja haastattelumateriaalin hävittäminen opinnäytetyön valmistumisen ja jälkeen kerrottiin haastateltaville ennen haastatteluiden toteutumista.

Opinnäytetyön tekijä esitteli itsensä ja kertoi itsestään. Koska opinnäytetyön tekijä on osalle haastateltavista esimies, heidät haastatteli toinen henkilö. Toinen haastattelija esiteltiin ja kerrottiin, miksi opinnäytetyöntekijä itse ei suorita kaikkia haastatteluja.

Koska haastateltujen äidinkieli ei ole Suomi, oli tärkeää testata kysymysten ymmärrettävyys. Haastattelun teemat ja teemoja tarkentavat lisäkysymykset esiteltiin, toisella, eri äidinkielen omaavalla ryhmällä. Esitestaajat olivat äidinkieleltään vietnamilaisia.

**Älyllinen vapaus**, jolloin tutkijoilla on oikeus työstää uusia ja kritisoida vanhoja ideoita oman näkemyksensä mukaisesti. Opinnäytetyön tekijä työsti uusia ideoita, espanjalaisten sairaanhoitajien kotoutumisen tukemiseksi, tutkimuksesta saadun uuden tiedon pohjalta. Toimintaan oli vahva näyttö ja perusteet aikaisempien teorioihin ja tutkimuksiin sekä opinnäytetyössä saatuihin tutkimustuloksiin viitaten.

**Julkinen vastuu**, jolloin tutkijalla on velvollisuus julkaista tutkimustuloksia silloin, kun ne ovat tärkeitä yleiselle hyvinvoinnille ja kun tulokset ovat tieteellisesti vertaisarvion mukaisesti hyväksytyjä. Opinnäytetyön tekijä julkaisi kaikki tutkimustulokset, myös negatiiviset, koska ne ovat tärkeitä espanjalaisten sairaanhoitajien kotoutumisen tukemisen kehittämiseksi ja ne olivat tieteellisesti hyväksytyjä tuloksia. Tutkimusaineiston raportoinnissa huomioitiin luottamuksellisuus.

**Tutkimusluvut** hankittiin. Opinnäytetyöntekijä esitti tutkimussuunnitelman ja anoi tutkimuslupaa yhteistyöorganisaatioilta. Yhteistyösopimus organisaatioiden kanssa

ja haastateltavien suostumuslomakkeet allekirjoitettiin ennen kuin tutkimusta alettiin tehdä. Tutkimussuunnitelmassa esitettiin haastattelukysymykset. Myös kaikkien osapuolten oikeudet, vastuut ja velvollisuudet sekä aineiston säilyttämis- ja käyttöoikeudet selvitettiin kirjallisesti, yhteistyösopimuksessa yhteistyöorganisaatioiden kanssa, ennen opinnäytetyön tekemistä.

### 5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Kaikkien tutkimusten luotettavuutta ja pätevyyttä tulisi arvioida. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioimiseksi ei kuitenkaan ole olemassa yksiselitteistä ohjetta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kuitenkin lisää tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 135; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 232.) Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi opinnäytetyön tekijä on selittänyt tarkasti tutkimuksen jokaisessa vaiheessa valintojaan sekä perustellut, miksi on näihin valintoihin päätynyt ja tutkimuksen tuloksina selittänyt millaisia tuloksia valinnat ovat tutkimuksessa tuottaneet. Tuomen ja Sarajärven (2002,135) mukaan tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tulee määritellä tutkimusta kokonaisuutena niin, että ainakin seuraavat kohdat täyttyvät tutkimuksessa erillisenä, mutta ollen kuitenkin johdonmukaisesti suhteessa toisiinsa. Luotettavuuden arviointia Tuomen ja Sarajärven (2002, 135–138) mukaisesti:

**Tutkimuksen kohde ja tarkoitus:** Opinnäytetyön tekijä on kertonut opinnäytetyön johdanto-luvussa selkeästi tutkimuksen kohteen eli Etelä-Pohjanmaalla perusterveydenhuollossa työskentelevät espanjalaiset sairaanhoitajat ja on selvittänyt perusteellisesti tutkimuksen tarkoituksen, joka on tutkimuksen kohteena olevien espanjalaisten sairaanhoitajien perusterveydenhuoltoon ja Etelä-Pohjanmaalle kotoutumiseen vaikuttavien tekijöiden kartoittaminen sekä kotoutumisen tukeminen ja kehittäminen.

**Omat sitoumukset tutkijana tässä tutkimuksessa:** Aihe on hyvin ajankohtainen, koska Suomessa on kasvava pula ammattitaitoisista sairaanhoitajista. Opinnäytetyön tekijä on omakohtaisesti kokenut lähiesimiehenä toimiessaan vakavan sairaanhoitajapulaa niin omassa työyhteisössä kuin muissakin organisaation työyhteisöissä ja on ollut mukana rekrytoimassa sekä kotouttamassa espanjalaisia sairaanhoitajia

töihin omaan työyhteisöön. Aika pian rekrytoitujen työntekijöiden aloittaessa työt, alkoi tulla esiin uutisia, kuinka useasta organisaatiosta muualla Suomessa espanjalaiset sairaanhoitajat olivat lähteneet pois. Opinnäytetyön tekijällä oli esimiehenä halu saada ulkomailta tulleille työntekijöille onnistunut kokemus työskentelystä Etelä-Pohjanmaalla perusterveydenhuollossa ja halu taata ulkomaalaisten työntekijöiden pysyminen työyhteisön työntekijöinä, haastavan kaikkien osapuolten oppimista ja panostamista vaatinen oppimis- ja perehdytysprosessin jälkeen. Opinnäytetyön tekijä uskoo, että tämän opinnäytetyön tutkimuksen tuloksia, johtopäätöksiä ja kehittämisehdotuksia hyödyntämällä voidaan ulkomailta rekrytoitujen työntekijöiden kotoutumisprosessia jatkossa paremmin tukea ja kehittää.

**Aineistonkeruu:** Opinnäytetyöntekijä on selvittänyt yksityiskohtaisesti luvussa kolme, miten tutkimusaineisto hankittiin eli puolistrukturoituna ryhmäteemahaastatteluna. Alkuperäisenä tarkoituksena oli haastatella tiedonantajat 2-3 henkilön ryhmissä, mutta haastateltavien toiveesta ryhmät jakautuivat niin, että ensimmäisessä ryhmässä oli viisi haasteltavaa ja toisessa ryhmässä oli kaksi. Ensimmäisen ryhmän haastatteli eri henkilö kuin opinnäytetyöntekijä. Jotta voitiin varmistaa haastatteluista saadun aineiston vastaavan tutkimustehtävänä esitettäviin kysymyksiin, tarkennettiin teemoja valmiiksi suunnitelluilla lisäkysymyksillä. Aineistonkeruun luotettavuuteen vaikuttava ja huomioon otettava seikka oli, että ymmärsivätkö haastatellut kaikki kysymykset ja osasiko opinnäytetyön tekijä tehdä haastatteluissa saadusta aineistosta oikeita johtopäätöksiä. Teemahaastattelukysymykset esitettiin vietnamilaisilla työntekijöillä ja he ymmärsivät kysymykset. Haastatteluiden aikana kysymyksiä selitettiin ja tarkennettiin, jos oli epäselvyyttä, mitä kysymys tarkalleen tarkoitti. Ensimmäisen ryhmän haastatteli sekä opinnäytetyön tekijä olivat olleet jo suhteellisen kauan tekemisissä espanjalaisten sairaanhoitajien kanssa ennen haastatteluja ja keskustelleet heidän kanssaan paljon, joten heidän tapansa puhua suomen kieltä oli jo muodostunut hyvin ymmärrettäväksi haastatteli-joille.

**Tutkimuksen tiedonantajat:** Opinnäytetyön tiedonantajina toimi seitsemän espanjalaista sairaanhoitajaa, jotka työskentelivät haastatteluhetkellä yhteistyöorganisaatioiden perusterveydenhuollon työyhteisöissä ja heitä lähestyttiin lähiesimiesten

välityksellä. Tiedonantajat eli haastatellut tiesivät hyvissä ajoin, noin kaksi kuukautta aikaisemmin, että heitä haluttiin haastatella opinnäytetyön tutkimukseen. Teemahaastattelurunko ja tarkentavat kysymykset annettiin heille etukäteen, joten heillä oli aikaa tutustua niihin ja miettiä vastauksia. Haastattelu-aika oli sovittu etukäteen, jotta haastateltavat pystyivät valmistautumaan haastattelutilanteeseen. Haastattelut tehtiin rauhallisessa tilassa, työpäivän päätteeksi ja haastateltavat olivat vielä työasuissa, jolloin sairaanhoitajan rooli oli heillä haastatteluhetkellä täysin yllä.

**Tutkija–tiedonantaja-suhde:** Haasteena oli, että opinnäytetyön tekijä ei voinut itse haastatella ensimmäistä ryhmää, koska toimi osan haastateltavista lähiesimiehenä. Jos opinnäytetyön tekijä olisi itse toiminut haastattelijana, haastatellut eivät olisi ehkä tuoneet avoimesti esiin negatiivisia ajatuksiaan. Hieman kriittisesti pitää tarkastella tutkimustulosten luotettavuutta pohdittaessa, kertoivatko ensimmäisen ryhmän haastatellut edelleenkin avoimesti kaikki ajatuksensa, koska he tiesivät opinnäytetyön tekijän kuuntelevan ja käsittelevän nauhoitetut haastattelumateriaalit. Tiedonantajat eli haastatellut eivät lukeneet tutkimustuloksia ennen niiden julkaisua, joten he eivät ole kommentteillaan voineet vaikuttaa siihen, että tutkimustuloksia olisi muutettu missään vaiheessa heidän kommenttiensa mukaisesti.

**Tutkimuksen kesto:** Opinnäytetyön tekeminen aloitettiin syksyllä 2014, aiheen valinnalla ja opinnäytetyö valmistui toukokuussa 2015. Aikaa opinnäytetyön tekemiseen oli yli 1½-vuotta eli kaksi lukuvuotta. Aikaa oli riittävästi teorian tiedon ja tutkimusaineiston hankintaan ja analysointiin sekä perusteellisen opinnäytetyön tekemiseen. Ensimmäinen ryhmän haastateltiin toukokuussa 2014, jolloin aikaa aineiston analysointiin ja opinnäytetyön valmistumiseen oli vuosi. Toinen ryhmä haastateltiin tammikuussa 2015 ja aikaa aineiston analysointiin ja opinnäytetyön valmistumiseen oli lähes puoli vuotta.

**Aineiston analyysi ja tutkimuksen raportointi:** Tutkimusmenetelmä, aineiston analyysi, tutkimuksen tulokset, kehittämisehdotukset sekä johtopäätökset selitettiin ja perusteltiin sekä raportoitiin hyvin tarkasti ja yksityiskohtaisesti luvuissa kolme, neljä ja viisi. Opinnäytetyöntekijä oli analysoinut haastatteluaineiston hyvin yksityiskohtaisesti, huomioiden kaikki vastaukset, naurahdukset sekä samaa mieltä



osoittavat hymähdykset, jotka kuvasivat haastateltavien olevan samaa mieltä yhden henkilön vastauksesta. Iloiset naurahdukset kuvasivat positiivista suhtautumista annettuun vastaukseen. Haastateltujen ajoittainen keskinäinen pohtiminen ja kommentointi toistensa vastauksiin kertoivat, opinnäytetyntekijälle, että joku haastateluista ei välttämättä täysin tiennyt jotain käytännön asiaa työhön liittyen tai ymmärtänyt täysin kysymystä, mutta toiset haastatellut tarkensivat asioita ja lopputulos oli oikein ymmärretty. Tutkimustulokset raportoitiin rehellisesti niin kuin opinnäytetyöntekijä ne tutkimusaineiston analyysin pohjalta oman ymmärryksensä mukaisesti tulkitsti, tehden tulkinnoista johtopäätöksiä ja kehittämisehdotuksia.

**Tutkimuksen luotettavuus:** Opinnäytetyön tutkimus on eettisesti korkeatasoinen, koska sen tekemisessä on noudatettu täysin TENK:n (2013) ohjeistusta, joka on tässä luvussa kuvattu ja perusteltu. Tutkimuksen tuloksia voidaan pitää luotettavina, koska ne ovat verrattavissa ja siirrettävissä toisiin, vastaavanlaisiin tutkimuksiin. Luotettavuuden arvioinnissa on käytetty tässä luvussa apuna Tuomen ja Sarajärven (2002, 135–138) määrittelemiä kriteereitä luotettavuuden arvioimiseksi, kuvaten ja perustellen kriteerit tässä opinnäytetyössä luotettavuuden parantamiseksi.

#### 5.4 Pohdinta ja jatkotutkimushaasteet

Etelä-Pohjanmaalla, pienten kaupunkien ja kuntien perusterveydenhuollossa on pula ammattitaitoisista sairaanhoitajista näkynyt jo pitkään. Sairaanhoitajapulaa esiintyy luonnollisesti muuallakin Suomessa, varsinkin kasvukeskusten ulkopuolella. Tulevaisuudessa suuren ikäluokan eläköityessä, vanhusväestön lisääntyessä ja huoltosuhteen heiketessä, haasteet tulevat lisääntymään, koska koulutettua henkilökuntaa ei kantaväestössä ole riittävästi kattamaan koko maan tarvetta. Työvoimapulaa voidaan helpottaa rekrytoimalla ammattitaitoisia työvoimaa ulkomailta.

Aikaisemmin rekrytoitujen sairaanhoitajien pysyvyys Suomessa on ollut haaste, koska heille on ollut yllätys työnkuvien erilaisuus kotimaassa ja Suomessa sekä kulttuurin ja asuinympäristön erilaisuus verrattuna omaan kulttuuriin ja elämiseen kotimaassa. Kotoutuminen niin työyhteisöön kuin asuinympäristöönkin on ollut haaste ja niistä löytyvät suurimmat syyt, miksi ulkomailta rekrytoidut työntekijät ovat palanneet kotimaahansa tai ovat menneet töihin toiseen maahan.

Tämän opinnäytetyön tutkimustulosten avulla haluttiin parantaa rekrytoitujen sairaanhoitajien pysyvyyttä niissä työyhteisöissä, joihin heidät on rekrytoitu kehittämällä kotoutumisprosessin tukemista. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata espanjasta Etelä-Pohjanmaalle rekrytoitujen sairaanhoitajien kokemuksia kotoutumisesta perusterveydenhuollon työyhteisöön ja eteläpohjalaiseen kulttuuriin. Tavoitteena oli tutkimuksesta saadun tiedon pohjalta kehittää ja tukea kotoutumisprosessia. Tutkimustuloksina saatiin hyvää tietoa, missä kohdin ulkomailta rekrytoituneen työntekijän kotoutumisprosessia pitää kehittää aina rekrytointiprosessin alusta siihen, kun uusi työntekijä saapuu uuteen työ- ja asuinympäristöönsä, jatkuen aina niin kauan, että kotoutumisprosessi voi olla valmis.

Tutkimustuloksissa kotoutumiseen vaikuttavia tekijöitä olivat lähtömaakoulutus, organisaation ja työyhteisön tuki, kielitaito, sosiaaliset suhteet, asuminen, eläminen ja vapaa-aika sekä työnkuva. Opinnäytetyöntekijä näkee kehittämisenäkökulmasta suurimpina voimavaroina aikaisemmin Espanjasta rekrytoitujen sairaanhoitajien kokemuksen, osaamisen ja ammattitaidon hyödyntämisen jokaisessa kehittämistarpeessa sekä kokeneen rekrytoinnista vastaavan henkilön osallisuuden ehdottoman tärkeyden rekrytointiprosessin jokaisessa vaiheessa, kotoutumisprosessin onnistumiseksi.

Opinnäytetyön tutkimustuloksia voidaan hyödyntää jatkossa muussakin rekrytoinnissa ja kotoutumisprosessin tukemisessa kuin espanjalaisten sairaanhoitajien rekrytoinnissa, sillä samankaltaisia tutkimustuloksia löytyy myös aikaisemmista ulkomaalaisista Suomessa työskentelevästä työvoimasta tehdyistä tutkimuksista. Verrattuna aikaisempiin tutkimuksiin, löytyy tästä opinnäytetyöstä konkreettisempaa tietoa ja kehittämis ehdotuksia kehittämistarpeisiin. Myös aikaisemmin rekrytoitujen kokemusten hyödyntäminen ja rekrytoinnista vastaavan henkilön tärkeyden korostuminen nousevat uutena tuloksena verrattuna aikaisempiin.

Jatkotutkimushaasteena olisi mielenkiintoista tutkia, miten tässä opinnäytetyössä esiin tulleet kehittämis ehdotukset on otettu käytäntöön ja millaisia tuloksia niiden avulla on saatu. Tutkimusnäkökulmina olisi tärkeää tutkia rekrytoitujen työntekijöiden, työyhteisön, esimiesten sekä rekrytointiprosessista vastaavien näkökulmia. Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimushaaste olisi, että mitä kuuluu haastatelluille

tänä päivänä ja mitkä ovat heidän tulevaisuuden suunnitelmansa nyt. Jos opinnäytetyön tekemiseen olisi ollut enemmän aikaa, olisi tähän opinnäytetyöhön haastateltujen tämän päivän tilanne otettu tutkimukseen mukaan.

Kokonaisuutena opinnäytetyön prosessi on ollut mielenkiintoinen ja opettava. Opinnäytetyöntekijä on oppinut prosessista paljon niin ulkomailta rekrytoitujen työntekijöiden kotoutumisprosessin näkökulmasta kuin tutkimuksen tekemisenkin näkökulmasta. Hieman haastetta opinnäytetyön tekemiseen toi se, että alussa opinnäytetyön tekijä ei pitänyt täysin kiinni tutkimussuunnitelman mukaisesti laaditusta aikataulusta, joten lopussa alkoi hieman kiire painamaan. Opinnäytetyö kuitenkin valmistui määräajassa. Positiivisena asiana korostuu ohjaavan opettajan sekä muiden Vaasan ammattikorkeakoulun, tässä opinnäytetyön prosessissa mukana olleiden, opettajien hyvä ohjaus ja kannustus, yhteistyöorganisaatioiden hyvä yhteistyö ja apu sekä haastateltujen aktiivinen osallistuminen haastatteluihin. Siitä kiitos kaikille. Lopputulos on mielenkiintoinen ja hyvä sekä varmasti kaikkia tulevaisuudessa hyödyttävä

## LÄHTEET

- Asp, J. 2010. Työyhteisö ja sen johtaminen vuonna 2020. Millainen on tulevaisuuden työyhteisö ja millaisilla käytänteillä sitä johdetaan. Maisterin tutkinnon tutkielma. Aalto yliopisto. Helsinki. Viitattu 23.3.2014.  
[http://epub.lib.aalto.fi/fi/ethesis/pdf/12264/hse\\_ethesis\\_12264.pdf](http://epub.lib.aalto.fi/fi/ethesis/pdf/12264/hse_ethesis_12264.pdf)
- Baumgartner, P. 2012. Ulkomaalainen hoitaja suomalaisessa terveydenhuollossa. Pro gradu-tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 22.2.2015. [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120583/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120583.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120583/urn_nbn_fi_uef-20120583.pdf)
- Clarkeburn, H. & Mustajoki, A. 2007. Tutkijan arkipäivän etiikka. Tallinna. Tampere. Vastapaino.
- Colomer López, M. 2015. Sairaanhoidaja. Haastattelu 20.2.2015.
- Duodecim. 2013. Perusterveydenhuolto. Terveyskirjasto – luotettavaa tietoa terveydestä. Viitattu 18.2.2014. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=suo00052](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=suo00052)
- Etelä-Pohjanmaan liitto. 2014a. Maakunnan esittely. Viitattu 19.2.2014.  
[http://www.epliitto.fi/?page=maakunnan\\_esittely](http://www.epliitto.fi/?page=maakunnan_esittely)
- Etelä-Pohjanmaan liitto. 2014b. Etelä-Pohjanmaan kansainvälistymisen toimintaohjelma. Päivitetty 2014. Viitattu 24.4.2015. [http://www.epliitto.fi/upload/files/kv\\_toimintaohjelma\\_netiversio.pdf](http://www.epliitto.fi/upload/files/kv_toimintaohjelma_netiversio.pdf)
- Eura 2007. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman projektin kuvaus. Eakr- ja Esr-projektit Suomessa ohjelmakaudella 2007 – 2014. Viitattu 13.2.2015.  
<https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projekтикoodi=S12170>
- Godson, J. 2014. Experiences of foreign nurses in Finland. Bachelors thesis. Turku University of applied sciences. Viitattu 10.5.2015.  
[http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/85174/pratt\\_godson.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/85174/pratt_godson.pdf?sequence=1)
- Havula, J. 2014. Espanjalaisista sairaanhoitajista vain yksi on lähtenyt. Ilkka. Verkko-lehti. 25.10.2014. Viitattu 13.2.2015. <http://www.ilkka.fi/uutiset/maakunta/espanjalaisista-vain-yksi-on-l%C3%A4htenyt-1.1707373>
- Heikkilä, E. & Peltonen, S. 2002. Immigrants and integration in Finland. Institute of migration. Turku. Viitattu 12.5.2015. [http://www.migrationinstitute.fi/files/pdf/artikkelit/immigrants\\_and\\_integration\\_in\\_finland.pdf](http://www.migrationinstitute.fi/files/pdf/artikkelit/immigrants_and_integration_in_finland.pdf)
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10., osin uudistettu laitos. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Hämeenlinna. Kariston kirjapaino Oy.

Hirvonen, A. 2006. Eettisesti hyvä tutkimus. 31–49. Teoksessa Etiikkaa ihmistieteille. Toim. Hallamaa, J., Launis, S., Lötjönen, S. & Sorvali, I. Helsinki. Suomen kirjallisuuden seura.

Hänninen, M., Färm, V. & Eriksson, S. 2015. Suomalainen ruokakulttuuri. Viitattu 8.2.2015. [http://www.edu.parnet.fi/lukio/pdf/ruokakulttuuri\\_tiny.pdf](http://www.edu.parnet.fi/lukio/pdf/ruokakulttuuri_tiny.pdf)

Härmä, M. & Nupponen, T. 2002. Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Sitran raportteja 22. Viitattu 12.2.2015. <http://www.sitra.fi/julkaisut/raportti22.pdf>

Infopankki. 2014. Kulttuurit ja uskonnot Suomessa. Julkaisija Helsingin kaupunki. Viitattu 8.2.2015. <http://www.infopankki.fi/fi/tietoa-suomesta/perustietoa-suomesta/kulttuurit-ja-uskonnot-suomessa>

JIK ky. 2013. Hallinto ja päätöksenteko. JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän verkkosivut. Viitattu 24.2.2014. [http://www.llky.fi/site?node\\_id=837](http://www.llky.fi/site?node_id=837)

Jucket, G. 2013. Caring for Latino Patients. Electronic article. Viitattu 27.4.2015. <http://www.aafp.org/afp/2013/0101/p48.html>

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä. Tampereen yliopistopaino Oy.

Katisko, M. 2011. Kansalaisuus työyhteisön arjessa. Maahanmuuttajien kertomuksia työelämästä. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2011:9. Helsinki. Viitattu 18.4.2015. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/28004/kansalais.pdf?sequence=1>

Kemiläinen, A. 2993. Suomalaiset, outo pohjolan kansa. Tampere. Tammer-Paino oy.

Kielitoimiston sanakirja. 2015. Työvoima. Kotimaisten kielten keskus. Viitattu 9.5.2015. <http://www.kielitoimistonsanakirja.fi/netmot.exe?motportal=80>

Kilpeläinen, T. 2010. Ulkomaalaisen sairaanhoitajan opas suomalaiseen työelämään. Opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Työhön Satakuntaan -projekti (ESR 4.8.200831.12.2013). Viitattu 25.4.2015. [http://www.tem.fi/files/33651/Ulkomaalaisen\\_sairanhoitajan\\_opas\\_suomalaiseen\\_tyoelamaan.pdf](http://www.tem.fi/files/33651/Ulkomaalaisen_sairanhoitajan_opas_suomalaiseen_tyoelamaan.pdf)

Kulmala, T. 2010. Suomalaisten ruokatottumukset 1950-luvulta nykypäivään. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.2.105. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16317/Kulmala%20Tiina.pdf?sequence=1>

Kuntatyönantajat. 2013. Ulkomaisen työvoiman rekrytointi on prosessi. Viitattu 24.4.2015. <http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/esimiehille/rekrytointi/kansainvalinen/prosessi/Sivut/default.aspx>

- Kurki, M. & Suorsa, P. 2013. Espanjalaisten sairaanhoitajien kokemuksia rekrytointiprosessista ja työskentelystä Suomessa. Opinnäytetyö. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.2.2014. [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64807/Kurki\\_Minna%20Suorsa\\_Paivi.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64807/Kurki_Minna%20Suorsa_Paivi.pdf?sequence=1)
- L 17.9.1982/710. Sosiaalihuoltolaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 21.2.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710>
- L11.6.1999/731. Suomen perustuslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 8.2.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P17>
- L30.4.2004/301. Ulkomaalaislaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 23.3.2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301>
- L20.1.2006/44. Laki työsuojeluvalvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 24.1.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>
- L1507 / 2007. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus avohoidon ja laitoshoidon määrittelyn perusteista. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 18.2.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20071507>
- L30.12.2010/1326. Terveystieteidenhuoltolaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 25.4.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>
- L30.12.2010/1386. Laki kotoutumisen edistämisestä. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 19.2.2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>
- Lahti, L. 2008. Monikulttuurinen johtaminen. Helsinki. WSOYpro.
- Lammela, J. 2014 a. Projektipäällikkö. Adelante-projekti. Haastattelu 19.3.2014.
- Lammela, J. 2014 b. Adelante – Sairaanhoitajien rekrytointiin helpotusta Espanjasta. Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän verkkosivut. Viitattu 13.2.2015. [http://www.llky.fi/site?node\\_id=1183](http://www.llky.fi/site?node_id=1183)
- Lappavirta, A. 2009. Työyhteisön arvot ja työn arvostus. Opinnäytetyö YAMK. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu. Viitattu 28.2.2014. [https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/3603/Lappavirta\\_Anneli.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/3603/Lappavirta_Anneli.pdf?sequence=1)
- Latomäki, M. 2014. Hoivatyönjohtaja. Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä. Haastattelu 15.4.2014.
- Leadership. 2014. Espanjalaiset sairaanhoitajat kotiutuvat lakeuksille. Calcus Groupin tuottama asiantuntijajulkaisu. Verkko-lehti. Viitattu 13.2.2015.
- Lehtinen, A. 2009. Haastattelututkimus Suomen ja Espanjan välisistä liikekulttuurieroista. Opinnäytetyö. Laurea. Leppävaara. Viitattu 20.2.2014.

<http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/2739/Annakaisa%20Opinnayte-tyo.pdf?sequence=1>

Lilja, A. 2010. Ulkomaalaisena työntekijänä Suomessa. Laadullinen tutkimus ulkomaalaisen työntekijän sopeutumisesta Suomalaiseen yhteiskuntaan. Pro gradu tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 8.5.2015. <https://tam-pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/81567/gradu04290.pdf?sequence=1>

LLKY 2013. Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä. Tietoa yhtymästä. Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän verkkosivut. Viitattu 26.2.2014. [http://www.llky.fi/site?node\\_id=837](http://www.llky.fi/site?node_id=837)

Mattila, K. 2005. Perusterveydenhuolto. Terveyskirjasto-luotettavaa tietoa terveydestä. Duodecim. Viitattu 24.4.2015. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=suo00052](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=suo00052)

Myllyniemi, S. 2009. Aika vapaalla. Nuorten vapaa-aikatutkimus 2009. Opetusministeriö. Viitattu 12.2.2015. [http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisoasiain\\_neuvottelukunta/julkaisut/muut\\_tutkimukset/Aika\\_vapaalla\\_-\\_Nuorten\\_vapaa-aikatutkimus\\_2009.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisoasiain_neuvottelukunta/julkaisut/muut_tutkimukset/Aika_vapaalla_-_Nuorten_vapaa-aikatutkimus_2009.pdf)

Myrskylä, P. 2012. Alueellisten työmarkkinoiden muutos. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 1/2012. Viitattu 9.2.2014. [https://www.tem.fi/files/31991/1\\_2012\\_netti.pdf](https://www.tem.fi/files/31991/1_2012_netti.pdf)

Nurmi, J., Ulriksson, J. & Ekola, T. 2015. Suomalainen identiteetti. Viitattu 8.2.2015. [http://www.edu.parnet.fi/lukio/pdf/identiteetti\\_tiny.pdf](http://www.edu.parnet.fi/lukio/pdf/identiteetti_tiny.pdf)

Nurses in Spain. 2015. Viitattu 13.2.2015. [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/docs/nurses/2000-study/nurses\\_spain\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/nurses/2000-study/nurses_spain_en.pdf)

Nuuttila, K. 2014. Johtaja. Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä. Adelante-eteenpäin kansainvälistymisessä-seminaari. Puhe 28.10.2014.

Pakarinen, T. 2014. Xanit päivä. Tutustumista sairaalamaailmaan. Blogi 14 koulutuspäällikkö Irina Oksanen ja opettaja Taija Pakarinen, sosiaali- ja terveysala, Fuengirola 20–23.10.2014. Viitattu 21.2.2015. <http://www.ksao.fi/projektit/leonardo/blogit/2014syksy/blogi14.html?d=10501>

Parjanne, M-L. 2004. Väestön ikärakenteen muutoksen vaikutukset ja niihin varautuminen eri hallinnonaloilla. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:18. Viitattu 20.12.2014. [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-4075.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4075.pdf)

Partinen, H-L. 2011. Monikulttuurinen työyhteisö. Opinnäytetyö. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.3.2014. [http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/33843/Partinen%20Hanna\\_Leena.pdf?sequence=1](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/33843/Partinen%20Hanna_Leena.pdf?sequence=1)

- Pennanen, M. 2008. Työskentely Espanjassa. Opas Espanjaan muuttavalle. Opin-  
näytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.3.2014.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/han-  
dle/10024/17605/jamk\\_1236250298\\_6.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/17605/jamk_1236250298_6.pdf?sequence=2)
- Pentinmäki, M. 2014. Työhön Suomeen – Maahanmuuttajasairaanhoitajien koke-  
muksia suomalaisen työelämään sopeutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Pro  
gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 22.2.2015. [http://tam-  
pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96582/gradu07222.pdf?sequence=1](http://tam-<br/>pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96582/gradu07222.pdf?sequence=1)
- Pietilä, I. 2010. Intercultural Adapatation as a Dialogical Learning Process. Moti-  
vational factors among the short-term and long-term migrants. Academic disserta-  
tion. University of Tampere. Viitattu 19.4.2015. [https://tampub.uta.fi/bit-  
stream/handle/10024/66616/978-951-44-8089-8.pdf?sequence=1](https://tampub.uta.fi/bit-<br/>stream/handle/10024/66616/978-951-44-8089-8.pdf?sequence=1)
- Poikkimäki, I. 2004. Ihmisarvon kunnioittaminen, itsemääräämisoikeus ja yksityi-  
syys potilaan hoidossa. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu  
10.5.2015. [http://uta32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/han-  
dle/10024/92002/gradu00420.pdf?sequence=1](http://uta32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/han-<br/>dle/10024/92002/gradu00420.pdf?sequence=1)
- Reinivuo, H. 2004. Suomalaiset aikuiset aterioivat kuudesti päivässä - poimintoja  
Finravinto 2002 -tutkimuksen tuloksista. Terveystietokeskus.fi prototyyppi. Kansanter-  
veyslaitos. Viitattu 8.2.2015. <http://demo.seco.tkk.fi/tervestietokeskus/item/ktl:4103>
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2011. Tutki-  
muksen voimasanat. 1. painos. Helsinki. WSOYpro Oy.
- Ruokatieto. 2015. Hyvä tavaton- ruoka- ja tapakulttuuri. Ruokatieto Yhdistys ry  
2015. Viitattu 8.2.2015. [http://www.ruokatieto.fi/ruokakasvatus/hyva-tavaton-  
ruoka-ja-tapakulttuuri](http://www.ruokatieto.fi/ruokakasvatus/hyva-tavaton-<br/>ruoka-ja-tapakulttuuri)
- Ruotsalainen, K. 2013. Väestö vanhenee - heikkeneekö huoltosuhde? Tilastokes-  
kus. Viitattu 20.12.2014. [http://www.stat.fi/tup/v12010/art\\_2013-02-21\\_001.html](http://www.stat.fi/tup/v12010/art_2013-02-21_001.html)
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäope-  
tuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoar-  
kisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Viitattu 21.2.2014. [http://www.fsd.uta.fi/menetelma-  
opetus/>](http://www.fsd.uta.fi/menetelma-<br/>opetus/>)
- Saarin, E., Kollár, N., Mäki, I-S. & Taimi, A. 2013. Raportti espanjalaisten sai-  
raanhoitajien työhön sopeutumisesta Attendon yksiköihin. Opinpolut maasta maa-  
han – hanke. Viitattu 17.2.2014. [https://www.tem.fi/files/38054/Raportti\\_espan-  
jalaisten\\_hoitajien\\_tyohon\\_sopeutumisesta\\_FINAL\\_\(2\).pdf](https://www.tem.fi/files/38054/Raportti_espan-<br/>jalaisten_hoitajien_tyohon_sopeutumisesta_FINAL_(2).pdf)
- Sairaanhoitajaliitto. 2015. Opiskelu sairaanhoitajaksi. Viitattu 10.5.2015.  
<https://sairaanhoitajat.fi/artikkeli/opiskelu-sairaanhoitajaksi/>



Salminen, J. & Hanses, O. 1994. Hoitosuhde kuntoutuksessa ja kuntouttajan rooli. Duodecim. Lääketieteellinen aikakauskirja. Viitattu 10.5.2015. [http://www.duodecimlehti.fi/web/guest/haku.jsessionid=BDB92B150517C13889B5BA73CA68D103?p\\_p\\_id=Article\\_WAR\\_DL6\\_Articleportlet&p\\_p\\_lifecycle=0&\\_Article\\_WAR\\_DL6\\_Articleportlet\\_hakusana=masennus&\\_Article\\_WAR\\_DL6\\_Articleportlet\\_p\\_from-page=haku&\\_Article\\_WAR\\_DL6\\_Articleportlet\\_viewType=viewArticle&\\_Article\\_WAR\\_DL6\\_Articleportlet\\_tunnus=duo40323](http://www.duodecimlehti.fi/web/guest/haku.jsessionid=BDB92B150517C13889B5BA73CA68D103?p_p_id=Article_WAR_DL6_Articleportlet&p_p_lifecycle=0&_Article_WAR_DL6_Articleportlet_hakusana=masennus&_Article_WAR_DL6_Articleportlet_p_from-page=haku&_Article_WAR_DL6_Articleportlet_viewType=viewArticle&_Article_WAR_DL6_Articleportlet_tunnus=duo40323)

Saukkonen, P. 2014. Suomalainen kulttuuri-identiteetti kotoutumisen estäjänä ja edistäjänä. Teoksessa Kulttuuri-identiteetti & kasvatus. Kulttuuriperintökasvatus kotoutumisen tukena. 13–52. Toim. Marja Laine. Suomen kulttuuriperintökasvatuksen seuran julkaisuja 8. Viitattu 17.1.2015. [http://kulttuuriperintökasvatus-fi-bin.directo.fi/@Bin/1db72fbd1da653206490d57455006c72/1421505217/application/pdf/225130/Kulttuuri-identiteetti\\_ja\\_kasvatus.pdf](http://kulttuuriperintökasvatus-fi-bin.directo.fi/@Bin/1db72fbd1da653206490d57455006c72/1421505217/application/pdf/225130/Kulttuuri-identiteetti_ja_kasvatus.pdf)

Seppänen-Järvelä, R. 2009. Työpaikka – yksilö, yhteisö ja organisaatio kehittämisen ytimessä. 31–50. Teoksessa Työyhteisö uusille urille – kehittäminen osaksi arjen työtä. Toim. Riitta Seppänen-Järvelä & Katri Vataja. Juva. WS Bookwell Oy.

Sisäasiainministeriö 2009. Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelma. Valtioneuvoston periaatepäätös. Viitattu 24.4.2015. [https://www.intermin.fi/download/16493\\_Tyovoiman\\_maahanmuuton\\_toimenpideohjelma.pdf?e8bd54cec62ed288](https://www.intermin.fi/download/16493_Tyovoiman_maahanmuuton_toimenpideohjelma.pdf?e8bd54cec62ed288)

Sisäasiainministeriö. 2012. Maahanmuuton vuosikatsaus 2012. Viitattu 11.5.2015. [http://www.migri.fi/download/43811\\_43667\\_Maahanmuuton\\_tilastokatsaus2012\\_web.pdf?e45daec48449d288](http://www.migri.fi/download/43811_43667_Maahanmuuton_tilastokatsaus2012_web.pdf?e45daec48449d288)

Sisäasiainministeriö. 2013. Valtioneuvoston periaatepäätös maahanmuuton tulevaisuus 2020 strategiasta. Viitattu 24.4.2015. [http://www.intermin.fi/download/51686\\_Maahanmuuton\\_tulevaisuus\\_2020\\_LOW-res\\_FIN-NISH.pdf?5d7d3b9fd601d188](http://www.intermin.fi/download/51686_Maahanmuuton_tulevaisuus_2020_LOW-res_FIN-NISH.pdf?5d7d3b9fd601d188)

Sisäministeriö. 2014. Maahanmuutto. Kotoutuminen. Viitattu 19.2.2014. <http://www.intermin.fi/fi/maahanmuutto/kotoutuminen>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Asumispalvelut ja asunnon muutostyöt. Viitattu 18.2.2014. [http://www.stm.fi/sosiaali\\_ja\\_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/asumispalvelut](http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/asumispalvelut)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Terveyskeskukset. Viitattu 18.2.2014. [http://www.stm.fi/sosiaali\\_ja\\_terveyspalvelut/terveyspalvelut/terveyskeskukset](http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/terveyspalvelut/terveyskeskukset)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Iäkkäiden laitoshoidtoa vähennetään useilla eri toimenpiteillä. Tiedote 34/2014. Viitattu 21.2.2015. <http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1875929>

Suonsyrjä, K. 2015. Espanjan uskonnollinen tilanne. Viitattu 7.2.2015. <http://kou-lut.tampere.fi/ristinarkku/uskontonettiet/yrauskohtml/kirkot/uskitilanne/es-panja.htm>

Suupohjan elinkeinotoimen kuntayhtymä. 2014. Kansainvälisyyskeskus. Viitattu 24.4.2015. [http://sek.suupohja.fi/site?node\\_id=265](http://sek.suupohja.fi/site?node_id=265)

Taramaa, R. 2015. Sisukas ja hiljainen. Artikkelipankki aikauslehdet. Viitattu 8.2.2015. [http://www.aikakauslehdet.fi/content/aikakauslehti\\_opinnoissa/artikkelipankki/sisukas.pdf](http://www.aikakauslehdet.fi/content/aikakauslehti_opinnoissa/artikkelipankki/sisukas.pdf)

TENK. 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki. Viitattu 28.2.2014. [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_verkkoversio040413.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_verkkoversio040413.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut)

TE-palvelut. 2015. Saapuessasi Suomeen. Viitattu 12.2.2015. [http://www.tepalvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda\\_toita/tyohon\\_suomeen/saapuessasi\\_suomeen/index.html](http://www.tepalvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/tyohon_suomeen/saapuessasi_suomeen/index.html)

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 2014a. Terveys ja sosiaalipalvelujen henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus. Viitattu 19.4.2015. <https://www.thl.fi/fi/tilastot/tilastot-aiheittain/sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkilosto/sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkiloston-kansainvalinen-liikkuvuus>

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2014b. Sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut 2013. Viitattu 24.4.2014. <https://www.thl.fi/fi/tilastot/tilastot-aiheittain/ikaantyneiden-sosiaalipalvelut/sosiaalihuollon-laitos-ja-asumispalvelut>

Tilastokeskus. 2013 a. Suomessa työskentelee jo lähes 60 000 vierastyöläistä. Viitattu 19.4.2015. [http://www.stat.fi/artikkelit/2013/art\\_2013-09-23\\_013.html](http://www.stat.fi/artikkelit/2013/art_2013-09-23_013.html)

Tilastokeskus. 2013 b. Käsitteet ja määritelmät. Viitattu 23.3.2014. <http://www.stat.fi/meta/kas/tyovoima.html>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet. Viitattu 12.2.015. [http://www.tem.fi/files/31810/Suomen\\_tyolainsaadanto\\_25032013.pdf](http://www.tem.fi/files/31810/Suomen_tyolainsaadanto_25032013.pdf)

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Maahanmuuttajien kotouttaminen. Kotouttamispalvelut. Viitattu 17.1.2015. [https://www.tem.fi/tyo/maahanmuuttajien\\_kotouttaminen/kotouttamispalvelut](https://www.tem.fi/tyo/maahanmuuttajien_kotouttaminen/kotouttamispalvelut)

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015a. Kotouttamisen kaksisuuntaisuus. Työ- ja elinkeinoministeriön palvelu. Viitattu 17.1.2015. [http://www.kotouttaminen.fi/kotouttaminen/kotouttaminen/kotouttamistyon\\_taustaa/kotouttamistyon\\_periaatteet/kotoutumisen\\_kaksisuuntaisuus](http://www.kotouttaminen.fi/kotouttaminen/kotouttaminen/kotouttamistyon_taustaa/kotouttamistyon_periaatteet/kotoutumisen_kaksisuuntaisuus)

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015b. Kotouttaminen. Keskeiset käsitteet. Työ- ja elinkeinoministeriön palvelu. Viitattu 17.5.2015. [http://www.kotouttaminen.fi/kotouttaminen/kotouttaminen/kotouttamistyon\\_tautaa/keskeiset\\_kasitteet](http://www.kotouttaminen.fi/kotouttaminen/kotouttaminen/kotouttamistyon_tautaa/keskeiset_kasitteet)

Työterveyslaitos. 2014. Suomalainen työkuultuuri. Viitattu 12.2.2015. [http://www.ttl.fi/fi/muuttuva\\_tyoeelama/toissa\\_suomessa/osana\\_tyoyhteisoa/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoeelama/toissa_suomessa/osana_tyoyhteisoa/sivut/default.aspx)

Unescon kulttuurista moninaisuutta koskeva yleismaailmallinen julistus. 2010. Viitattu 24.1.2015. [http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/diversity/pdf/declaration\\_cultural\\_diversity\\_fi.pdf](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/diversity/pdf/declaration_cultural_diversity_fi.pdf)

Valtiontalouden tarkastusvirasto. 2012. Työperäinen maahanmuutto. Tuloksellisuustarkastuskertomus. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 13/2012. Viitattu 19.4.2015. [https://www.vtv.fi/fi-les/3181/VTV\\_13\\_2012\\_NETTI\\_12.10.2012.pdf?hc\\_location=ufi](https://www.vtv.fi/fi-les/3181/VTV_13_2012_NETTI_12.10.2012.pdf?hc_location=ufi)

Valvira. 2015. Ammattioikeudet. Viitattu 10.5.2015. <http://www.valvira.fi/luvat/ammattioikeudet>

Vauhkonen, A. 2010. Virkistääkö vapaa-aika? Vapaa-ajan toimintojen koettu virkistävyys ja niihin käytetty aika suomalaisilla. Pro-gradu tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 12.2.2015. [http://www.metla.fi/metinfo/monikaytto/lvvi/julkaisut/Vauhkonen\\_2010.pdf](http://www.metla.fi/metinfo/monikaytto/lvvi/julkaisut/Vauhkonen_2010.pdf)

Vitikainen, A. 2014. Monikulttuurisuus. Filosofia.fi. Suomalainen filosofinen internet-portaali. Viitattu 19.4.2015. <http://filosofia.fi/node/6867#top>

Väestöliitto. 2012. Maahanmuuttajien määrä. Viitattu 19.4.2015. [http://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja-ja-linkkeja/tilastotieto/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/](http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja-ja-linkkeja/tilastotieto/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/)

**TEEMAHAASTATTELURUNKO****1 KOTOUTUMINEN**

- millaista tietoa sinulla oli Suomesta, kun saavuit Suomeen?
- millaista tietoa sinulla oli Etelä-Pohjanmaasta ja asuinpaikkakunnastasi, kun saavuit Suomeen?
- millaista tietoa olisit halunnut ennen Suomeen tuloasi?
- mitä ajattelet nyt Suomesta?
- mitä ajattelet nyt asuinpaikkakunnastasi?
- miten koet kotoutuneesi / asettuneesi asuinpaikkakunnallesi?
- mikä vaikuttaa kotoutumiseesi / asettumiseesi asuinpaikkakunnallesi?
- kerro, miten koet viihtyväsi asuinpaikkakunnallasi
- mikä vaikuttaa viihtymiseesi asuinpaikkakunnallasi?
- millainen on Suomen kielen taitosi nyt?
- millainen vaikutus Suomen kielen osaamisella on kotoutumiseesi?

**2 SOSIAALISET SUHTEET**

- miten vietät vapaa-aikaasi?
- miten haluaisit viettää vapaa-aikaasi?
- millaisia ihmissuhteita olet solminut Suomessa?
- millaisia ihmissuhteita haluaisit solmia Suomessa?
- miten hoidat asiointia (esimerkiksi maistraatti, pankki, verotoimisto, posti)
- millaista apua saat asiointiin?
- millaista apua olisit toivonut saavasi asiointiin?
- miten pidät yhteyttä perheeseesi ja ystäviisi Espanjassa?
- mitä ajattelet kodistasi Espanjassa nyt?
- mitä ajattelet perheestäsi nyt?

### **3 KULTTUURI**

- millaisena koet asumisen suomalaisessa asunnossa?
- millaista on asua suomalaisten naapurina?
- miten haluaisit asua?
- kerro ajatuksiasi suomalaisesta kulttuurista ja suomalaisista tavoista
- millaisena näet suomalaisen ihmisen
- millaista apua olet saanut suomalaiseen kulttuuriin sopeutumisessa?
- millaista apua olisit toivonut saavasi suomalaiseen kulttuuriin sopeutumisessa?
- millaiset kontaktit sinulla on muihin Etelä-Pohjanmaalla tai Suomessa työskenteleviin espanjalaisiin sairaanhoitajiin?
- miten ylläpidät omaa espanjalaista kulttuuriasi?

### **4 TYÖYHTEISÖ**

- miten sinut otettiin vastaan työyhteisössä? Työkaverit? Esimies? Potilaat?
- miten koet sopeutuneesi työyhteisöön?
- miten sinut on perehdytetty työhön?
- miten työkaverit suhtautuvat sinuun nyt? Esimies?
- miten työkaverit auttavat sinua?
- millaista apua toivoisit työkavereilta?
- onko työkavereiden käyttäytyminen asiallista sinua kohtaan? Esimies?
- Oletko kohdannut työyhteisössä rasismia tai syrjintää?
- millaisena koet työkavereiden luottamuksen sinun työntekoosi ja ammattitaitoosi? Esimies?

### **5 TYÖN KUVA**

- millaisena koet työskentelyn terveyskeskuksen vuodeosastolla?
- mitä mieltä olet sairaanhoitajan työstä työpaikassasi?
- kerro, millaista työtä teet työpaikassasi?

- kerro, millaista työtä haluaisit tehdä työpaikassasi
- kuinka paljon saat hyödyntää ammattitaitoasi ja aikaisempaa kokemustasi, sairaanhoitajana, työssäsi?
- miten olet omasta mielestäsi selviytynyt työstäsi?
- kerro millaisia eroja on sairaanhoitajan työskentelytavoissa Suomessa ja Espanjassa
- mikä on sairaanhoitajan työnkuvassa hyvin Suomessa ja mikä on hyvin Espanjassa?
- mikä on sairaanhoitajan työnkuvassa huonosti Suomessa ja mikä on huonosti Espanjassa?

## **6 TULEVAISUUDEN SUUNNITELMAT**

- millaisia tulevaisuuden suunnitelmia sinulla oli, kun hait töitä Suomesta?
- millaisia tulevaisuuden suunnitelmia sinulla on tällä hetkellä?

## **7 TAUSTATIEDOT**

- kuinka vanha olet
- kuinka kauan sairaanhoitajakoulutuksesi kesti?
- kuinka paljon sinulla on työkokemusta sairaanhoitajan työstä?
- kauanko olet työskennellyt nykyisessä työyhteisössäsi?
- haluaisitko kertoa vielä jotain?

**SAATEKIRJE****Hyvä vastaanottaja!**

Työskentelen Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän Akuuttiosastolla osastonhoitajana. Opiskelen työn ohessa Vaasan ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa. Opintoihini kuuluu lopputehtävä, joka on työelämälähtöinen kehittämistehtävä. Opinnäytetyöni tutkimusaiheena on; Kotoutuminen työyhteisöön ja kulttuuriin Etelä-Pohjanmaalla – espanjalainen sairaanhoitaja perusterveydenhuollon työntekijänä. Tarkoitus on kuvata espanjalaisten sairaanhoitajien kokemuksia työskentelystä ja kotoutumisesta perusterveydenhuollon työyhteisöön Etelä-Pohjanmaalla sekä kotoutumisesta Etelä-Pohjalaiseen asuinympäristöön ja kulttuuriin sekä tuoda esiin keinoja, joiden avulla voidaan kotoutumisprosessia tukea ja kehittää.

Tutkimusaineisto kerätään ryhmähaastatteluilla, 2-3 henkilön ryhmissä. Tutkimuksen toteuttamiseen on saatu lupa Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän johtotiltiltä ja JIK-liikelaitoskuntayhtymän ylilääkäriltä. Opinnäytetyön ohjaajana toimii yliopettaja Ulla Isosaari.

Haastattelut tullaan nauhoittamaan ja ne puretaan kirjalliseen muotoon. Haastattelun tuloksia tullaan käyttämään opinnäytetyössä ja tutkimustulosten raportoinnissa. Haastattelu on täysin luottamuksellinen eikä nimeänne tule näkyviin mihinkään dokumenttiin, eikä teitä voida tunnistaa raportista. Haastattelunauhat ja kirjallinen materiaali hävitetään, kun aineisto on analysoitu ja tulokset on raportoitu. Tutkimukseen osallistuminen ja haastattelukysymyksiin vastaaminen on vapaaehtoista. Voit keskeyttää haastattelun milloin vain. Halutessanne, voin lähettää kysymykset teille etukäteen. Mikäli teillä on kysyttävää, vastaan mielelläni.

Yhteistyöstä kiittäen!

Elina Rahkola

puh. xxx xxxxxxxx

sähköposti: elina.rahkola@xxxx.xx

**Esimerkki sisällön analyysistä**

<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alakategoria</b>	<b>Yläkategoria</b>
1. kylmä 2. paljon metsää 3. pieni kaupunki 4. luulo, ettei ole mitään (liikkeitä, mukavuuksia.) 5. pieni kaupunki. Täysin erilainen kuin Alicante	ERILAISET MAANTIETEELLISET OLOSUHTEET	<b>LÄHTÖMAA-KOULUTUS</b>
6. kaikki tykkää saunasta 7. ruoka oli todella erilainen 8. kylmät ihmiset 9. pienessä kaupungissa lämpimämpi kansa	ERILAINEN KULTTUURI	
10. murre etelä-pohjanmaalla erilaista, kuin perus suomen kieli 11. murre vaikeaa	VAIKEA MURRE	
12. opettaja ei tiennyt Suomesta 13. tavallista informaatiota, joka auttoi vähän	OPETTAJALLA EI RIITTÄVÄSTI TIETOA ETELÄ-POHJANMAASTA	
14. opettaja kertoi negatiivisia asioita Suomesta ja ihmisistä 15. asiat olivat paremmin, kuin opettaja kertoi	OPETTAJAN JAKOI NEGATIIVISTA TIETOA	
16. opettaja kertoi positiivista Suomesta	OPETTAJA JAKOI POSITIIVISTA TIETOA	
17. LOVE-testistä ei kerrottu riittävästi 18. ei kerrottu kaikkea, miten menee ja mitä tarvitset 19. erilainen työ oli yllätys ja sokki	TIETOA EI SAATU RIITTÄVÄSTI	